

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA
PERSADA MITRA MANDIRI PALEMBANG**



Skripsi

Nama: Indah Soleha

NIM: 212022299

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

Skripsi

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA
PERSADA MITRA MANDIRI PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Indah Soleha

NIM : 212022299

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini

Nama : Indah Soleha
NIM : 212022299
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Srata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Indah Soleha

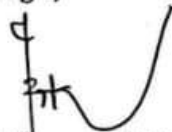
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra
Mandiri Palembang
Nama : Indah Soleha
NIM : 212022299
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M
NIDN : 0217107002

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si
NIDN : 1005068902

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah :286)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah :5-6)

“Berani memulai, kuat menjalani, bangga mengakhiri”

(Penulis)

Persembahan :

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tua, ayah tercinta (Alm. Ahmad Tarmizi) dan ibu tersayang (Rasmawati) yang menjadi alasan penulis untuk bertahan.
- ❖ Kudua adik tersayang, (Sutan Makrup dan Ekaniati) yang menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wa barokatuh

Alhamdu lillahi Robbil 'Alamin, Puji dan syukur atas kehadiat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini akan menjadi salah satu syarat utama untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman. Skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tuaku tersayang yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan selalu memberikan dorongan semangat kepada penulis.

Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Pembimbing Skripsi Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E, Ak., M.M dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.
5. Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat serta memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammdiyah Palembang, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Responden yang telah berpartisipasi memberikan jawaban dalam proses pembuatan skripsi.
8. Teruntuk ayahanda tersayang, Almarhum Ahmad Tarmizi, nakhoda yang telah lebih dulu menepi ke keabadian sebelum melihat kapal ini bersandar dipelabuhan. Skripsi ini adalah surat yang penulis tulis dengan tinta rindu, bingkisan kecil untuk seorang lelaki yang pundaknya pernah menjadi bumi tempat penulis berpinjak. Kehilanganmu adalah ruang kosong yang tak pernah sepenuhnya terisi, betapa jahat engkau membiarkan kursimu kosong saat putrimu akan wisuda, menyandang gelar sarjananya. Hari ini, selain rindu dan doa, penulis haturkan gelar S.M. ini untukmu sebagai bagian dari janji kecil yang dulu ingin penulis buktikan. Jika suatu hari penulis terlihat tegar, itu karena penulis membawa sebagian jiwamu bersamanya. Semoga setiap doa yang penulis panjatkan sampai kepadamu sebagai peluk yang tak sempat diberikan. dan semoga tuhan menempatkanmu di tempat terbaik, sebagaimana engkau pernah menjadi tempat terbaik untuk penulis.
9. Perempuan paling sabar dalam hidup penulis, yaitu ibu Rasmawati, ibu berhasil menggantikan peran ayah, berdiri ditengah keterbatasan, tetap tersenyum meski beban hidup terasa berat. Ibu adalah tangan yang menguatkan ketika penulis jatuh, pundak untuk penulis bersandar ketika lelah, sekaligus sosok yang berjuang sendirian demi memastikan penulis tetap bisa bermimpi. Terimakasih ibu untuk doa-doa yang tak pernah putus, terimakasih untuk segala pengorbanan untuk masa depan penulis yang

mungkin takkan bisa di balas dengan berjuta-juta uang, dan terimakasih telah menjadi alasan besar penulis untuk tidak menyerah.

10. Kepada kedua manusia favorit, adik-adik yang sangat dicintai, Sutan Makrup dan Ekaniati. Kalian adalah tawa yang menghapus lelah, dalam setiap langkah yang penulis tempuh, selalu ada keinginan sederhana agar suatu hari nanti kalian berjalan lebih jauh, lebih tinggi, dan lebih bahagia dari apa yang penulis bayangkan. Semoga setiap langkah penulis hari ini menjadi jalan yang kelak bisa kalian pijak dengan bangga.
11. Teruntuk yang selalu penulis sebut ibu dan bapak didepan teman-temannya, ibu Latifah dan bapak Sarpindi, terimakasih untuk semua uang yang dikeluarkan untuk pendidikan penulis, baju yang nyaman, makanan yang sesuai selera, tempat tinggal yang aman, dan masih banyak kebahagiaan yang telah diusahakan yang tidak bisa disebutkan. Terimakasih telah menjadi orang tua kedua untuk penulis. Semoga rezeki kalian sederas hujan, dan mengalir layaknya air terjun, dan selalu doakan penulis menuju sukses. *I wish one day* bisa membalas apa yang telah kalian berikan.
12. Teruntuk kakak sepupu Ramadhona Pratiwi, meskipun kebersamaan tidak selalu diwarnai ketenangan, terkadang penuh canda, perdebatan kecil dan sikap penulis yang sering menguji kesabaran. Terimakasih telah memberikan bahu untuk bersandar dan juga telinga untuk mendengar. Tidak lupa untuk kakak ipar, Muhammad Syazali, terimakasih atas dukungan moral maupun material.
13. Teruntuk kakak sepupuku Diky Pradana Putra, terimakasih selalu meyakinkan disaat penulis merasa kecil, selalu mendengar cerita dan keluh kesah, bahkan di jam satu malam. Terimakasih sudah menjadi tempat pulang ketika penulis merasa lelah dan ragu pada dirinya sendiri.
14. Untuk keponakan Muhammad Alif Irham Adzani, meskipun usiamu baru 4 tahun, terimakasih sudah bisa bertanya “kamu kenapa” ketika terlihat tidak baik-saja.
15. Kepada sahabat penulis, Tiour Marenda, terimakasih selalu menemani dalam proses skripsi ini.

16. *Last but not least*, untuk diri penulis sendiri, gadis yang telah berjuang begitu jauh hingga sampai titik ini. Terimakasih karena tidak memilih menyerah meskipun banyak hal terasa begitu berat untuk dijalani. Terimakasih tetap bertahan ditengah lelah, tangis, kecewa, dan berbagai keadaan yang tidak mudah. Perjalanan ini bukan perjalanan yang sederhana, ada banyak hal yang harus dikorbankan, banyak air mata yang jatuh diam-diam, serta banyak tenaga dan waktu yang dikeluarkan demi bisa melanjutkan pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini menjadi bukti bahwa penulis berhasil sampai di titik yang dulu hanya bisa dipeluk lewat doa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wa barokatuh.

Palembang, Agustus 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Pustaka	12
E. Penelitian Sebelumnya	21
F. Kerangka Pemikiran.....	24
G. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
H. Data Yang Diperlukan.....	33
I. Metode Pengumpulan Data	34
J. Analisis data dan teknik analisis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
<u>B</u> Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Simpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Realisasi Tahun 2021-2025 PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang ..	4
Tabel 1. 2	Pra-Riset Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang	5
Tabel 1. 3	Pra-Riset Kepuasan Kerja PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang	6
Tabel 1. 4	Pra-Riset Budaya Organisasi PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang	8
Tabel 3. 1	Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 3. 2	Jumlah Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri.....	32
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	45
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 5	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	47
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	48
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4. 9	Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4. 10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4. 11	Hasil Uji F (Bersama-sama)	51
Tabel 4. 12	Hasil Uji t (Parsial).....	51
Tabel 4. 13	Hasil Koefisien Determinan (R).....	52
Tabel 4. 14	Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kepuasan Kerja (X1)	53
Tabel 4. 15	Hasil Jawaban Karyawan Variabel Budaya Organisasi (X2).....	55
Tabel 4. 16	Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	27
---	-----------

ABSTRAK

Indah Soleha/212022299/2026/ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan divisi produksi dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan rumus Slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,843 dan signifikansi 0,000, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,147 dan signifikansi 0,036. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 201,119 dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 87,6%, sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Indah Soleha/212022299/2026/ The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

This study aims to determine the influence of job satisfaction and organizational culture on employee performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. The population in this study consisted of 150 employees in the production division, and the sample used was 60 respondents selected using probability sampling with the Slovin formula. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously there was a significant influence of job satisfaction and organizational culture on employee performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. Partial hypothesis testing showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.843 and a significance value of 0.000, while organizational culture had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.147 and a significance value of 0.036. Simultaneous testing showed an F-value of 201.119 with a significance value of 0.000. The magnitude of the influence of job satisfaction and organizational culture on employee performance was indicated by the coefficient of determination (R Square) value of 87.6%, while the remaining 12.4% was influenced by other factors outside this study.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi karena berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan karyawan supaya kinerja yang dihasilkan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengatur dan mengelola tenaga kerja di perusahaan. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, dan mengawasi karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik. Kinerja karyawan umumnya diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai target kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu bekerja secara efektif serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain

itu, kinerja karyawan juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Kasmir (2020:182), kinerja memiliki hal yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat serta tanggung jawab dalam bekerja. Sebaliknya, apabila harapan karyawan tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja akan menurun dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi karyawan dalam bersikap, berperilaku, dan bekerja dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, meningkatkan kerja

sama antar karyawan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja sehingga mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang positif, karyawan akan mudah termotivasi untuk bekerja secara efektif dan mencapai target perusahaan. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, kurangnya komunikasi, dan menurunnya kinerja karyawan.

PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri adalah perusahaan furnitur yang berbasis di Palembang, Sumatra Selatan, berdiri sejak tahun 1998 (pada 2003 sebagai entitas sendiri) dibawah naungan PT. Graha Multi Bintang (bagian dari Olympic Furniture Group), memproduksi dan mendistribusikan berbagai produk furniture seperti springbed, kasur busa, dan sofa ke berbagai wilayah. Perusahaan ini fokus pada inovasi produk dan pelayanan, serta memiliki proses produksi lengkap dengan bahan baku hingga produk jadi, dengan reputasi sebagai perusahaan furniture yang profesional dan terpercaya

**Tabel 1. 1 Realisasi Tahun 2021-2025
PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang**

Tahun	Target produksi	Realisasi produksi	Realisasi yang tercapai
2021	5.000 unit	2.650 unit	53,0%
2022	5.000 unit	2.780 unit	55,6%
2023	5.000 unit	3.120 unit	62,4%
2024	5.000 unit	2.890 unit	57,8%
2025	5.000 unit	2.430 unit	48,6%

Sumber : Devisi Produksi PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi produksi pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang selama tahun 2021-2025 belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Target produksi setiap tahunnya sebesar 5.000 unit, namun realisasi produksi yang diperoleh masih berada dibawah target. Pada tahun 2021 realisasi produksi mencapai 2.650 unit atau 53,0%, tahun 2022 realisasi sebesar 2.780 unit atau 55,6%, tahun 2023 sebesar 3.120 unit atau 62,4%, tahun 2024 sebesar 2.890 unit atau 57,8%, dan tahun 2025 mengalami penurunan menjadi 2.430 unit atau 48,6%.

Belum tercapainya target produksi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang masih belum optimal. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil kerja yang belum mampu memenuhi target perusahaan secara maksimal. Menurunnya tingkat pencapaian produksi menunjukkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan yang belum optimal tentu dipengaruhi oleh berbagai hal yang berkaitan dengan kondisi internal perusahaan maupun sikap karyawan dalam

bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan akan mencapai tujuan perusahaan efektif dan efisien. Atas permasalahan tersebut peneliti melakukan pra riset.

Tabel 1. 2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan
PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	14	16
2	Kuantitas kerja Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntunan pekerjaan sesuai dengan tuntunan perusahaan	15	15
3	Ketepatan waktu Karyawan mampu menjaga kuantitas hasil kerja sesuai dengan tuntunan pekerjaan	12	18
4	Efektivitas Karyawan mampu menggunakan waktu, tenaga ,dan fasilitas kerja secara maksimal untuk hasil yang optimal	11	19
5	Efisiensi Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu dan usaha yang efisien sesuai target perusahaan	13	17

Sumber : Data koesioner Pra-Riset 2026

Berdasarkan hasil Pra-Riset yang dilakukan penulis pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang terhadap 30 responden, menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Pada indikator kualitas kerja, terdapat 16 karyawan menyatakan bahwa belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya pada indikator kuantitas kerja, jumlah responden yang menjawab “Ya” dan “Tidak” sama banyak, yaitu masing-masing 15 orang, yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan perusahaan masih belum optimal.

Pada indikator ketetapan waktu, terdapat 18 karyawan yang menyatakan belum mampu menjaga hasil pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, pada indikator efektivitas, sebanyak 19 responden menyatakan bahwa penggunaan waktu, tenaga dan fasilitas kerja belum dilakukan secara optimal, kemudian pada indikator efisiensi, masih terdapat 17 karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil Pra-Riset tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tingkat efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1. 3
Data Pra-Riset Kepuasan Kerja
PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pekerjaan	9	28
	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat		
2	Upah/Gaji	12	18
	Karyawan merasa gaji karyawan terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan		
3	Promosi	13	17
	Karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk dipromosikan		
4	Pengawas	14	16
	Karyawan merasa atasan memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan		
5	Rekan kerja	15	15
	Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik		

Sumber : Data koesioner Pra-Riset 2026

Berdasarkan hasil Pra-Riset yang dilakukan pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang terhadap 30 responden, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Pada indikator pekerjaan, sebanyak

28 karyawan menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan masih dirasa cukup berat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada indikator upah/gaji, sebanyak 18 responden menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Selanjutnya pada indikator promosi, terdapat 17 karyawan merasa perusahaan belum memberikan kesempatan promosi yang adil bagi setiap karyawan.

Kemudian pada indikator pengawas, sebanyak 16 responden menyatakan bahwa atasan belum memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan. Selain itu, pada indikator rekan kerja, terdapat 15 karyawan yang merasa hubungan antar rekan kerja belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil Pra-Riset tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang masih tergolong rendah. Permasalahan yang paling dominan terlihat pada beban kerja, pemberian gaji, kesempatan promosi, arahan atasan, serta hubungan antar rekan kerja yang masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4
Data Pra-Riset Budaya Organisasi
PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Inovasi dan keberanian mengambil risiko Karyawan berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	7	23
2	Perhatian terhadap detail Karyawan focus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, bukan hanya cepat selesai		18
3	Orientasi hasil Semua karyawan fokus pada hasil kerja untuk mencapai target perusahaan	8	21
4	Orientasi pada diri Manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi	13	17
5	Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan	11	19
6	Agresivitas kerja Karyawan memiliki sikap agresif untuk bersaing secara sehat	13	17
7	Stabilitas organisasi Perubahan kebijakan dilakukan secara bertahap untuk menjaga stabilitas pekerjaan	14	16

Sumber : Data koesioner Pra-Riset 2026

Berdasarkan hasil Pra-Riset yang dilakukan pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang terhadap 30 responden, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait budaya organisasi di perusahaan. Pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, sebanyak 23 karyawan menyatakan belum berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam perusahaan masih belum berkembang dengan baik.

Pada indikator perhatian terhadap detail, sebanyak 18 responden menyatakan bahwa karyawan belum fokus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik. Selanjutnya pada indikator orientasi hasil, sebanyak 21 karyawan menyatakan belum mampu mencapai target, yang menunjukkan bahwa fokus karyawan terhadap pencapaian target perusahaan masih belum optimal.

Kemudian pada indikator orientasi pada diri, sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa manajemen belum sepenuhnya memperhitungkan dampak hasil kerja terhadap orang-orang di dalam organisasi. Pada indikator perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, terdapat 19 responden yang merasa perusahaan belum memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan dengan baik. Selain itu, pada indikator agresivitas kerja, sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa sikap agresif untuk bersaing secara sehat masih rendah.

Selanjutnya pada indikator stabilitas organisasi, terdapat 16 responden yang menyatakan bahwa perubahan kebijakan yang dilakukan perusahaan belum mampu menjaga stabilitas pekerjaan secara optimal. Berdasarkan hasil Pra-Riset tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek inovasi, perhatian terhadap detail, kesejahteraan karyawan, serta stabilitas organisasi. Secara keseluruhan, hasil pra-riset menggambarkan bahwa faktor kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara konsisten menjadi langkah penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, diketahui bahwa hasil penelitian mengenai kepuasan kinerja dan budaya organisasi masih menunjukkan perbedaan hasil. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih relevan sesuai dengan kondisi perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
3. Adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di Perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing
- Alqawiyu, i., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431-4437.
- Burso, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2017). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lestari, G. T., & Palupi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 272-289.
- Nawawi, M. T., Purwanto, P., & Darryl. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 28-40.
- Nurshadrina, N., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Human Capital Management PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. *Jurnal Of Manajemen: Small and Medium Enterprises (SEMs)*, 17(2), 403-418.
- Rifai, M. A., Wibowo, A., & Sosidah. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.