

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM WANITA (KOPWAN) PETRA
PERTAMINA UNIT III PLAJU PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

YESI LESTARI

NPM. 1601110127


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yesi Lesari
Nomor Pokok/NIPM : 1601110127
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja
Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita
(Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang


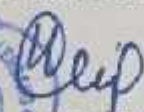
Pembimbing Skripsi :

Tanggal 29-10-2020 Pembimbing I : 
Syaiful Sahri, S.E., M.Si.
NIDN: 0220085901

Tanggal 24-10-2020 Pembimbing II : 
M.A. Baidowi, S.E., M.Si.
NIDN: 0226025801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Misy Miki, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN: 0205026401

327/PS/DFE/2020

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.”

(Ibu Kartini)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku Ayah Yosar dan Ibu Eti Erwana.*
- ✓ *Saudara-saudaraku.*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang selalu bersama baik suka maupun duka.*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yesi Lestari
NIM : 1601110127
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

Penulis,



Yesi Lestari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Bapak M.A. Baidowi, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan/i Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2020
Penulis,

Yesi Lestari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manuis (MSDM)	9
2.1.1.1 Pengertian MSDM	9
2.1.1.2 Tujuan MSDM	10
2.1.1.3 Peranan MSDM	10
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi	11
2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2.1.4 Pengertian Kompensasi	22
2.1.5 Pengertian Komitmen Kerja	28
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	33
2.3 Kerangka Berpikir	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1 Sumber Data	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3.1 Populasi Penelitian	38
3.3.2 Sampel Penelitian	38
3.3.3 <i>Sampling</i>	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	40
3.6 Instrumen Penelitian	41
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
3.8 Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi	50
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi	51
4.1.3 Struktur Organisasi Koperasi	52
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	52
4.2 Karakteristik Responden	60
4.3 Pembahasan dan Interpretasi	62
4.2.1 Uji Validitas	62
4.2.2 Uji Reliabilitas	64
4.4 Uji Asumsi Dasar	65
4.5 Uji Asumsi Klasik	67
4.6 Uji Hipotesis	69
4.7 Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain yang Relevan	33
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	36
3.2 Definisi Operasional	41
3.3 Kisi-kisi Instrumen	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.5 Hasil Uji Validitas	63
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.7 Hasil Uji Normalitas	65
4.8 Hasil Uji Linieritas	66
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	70
4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	71
4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	72
4.14 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R</i> ²)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	34
4.1 Struktur Organisasi Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)
5. Tabulasi Data Variabel *Turnover Intention* (Y)
6. Analisis Deskriptif Variabel
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T
11. Surat Riset dari Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang
12. SK Pembimbing Proposal
13. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Yesi Lestari. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si., dan Bapak M.A. Baidowi, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang, 2) untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang, 3) untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang, 4) untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang sebanyak 50 orang dari total populasi sebanyak 101 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (5,853) > F_{tabel} (2,80)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 9,704 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,67; 3) ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 8,838 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,67; dan 4) ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 6,172 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,67.

Kata Kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen kerja.

RIWAYAT HIDUP

Yesi Lestari, dilahirkan di Desa Sungai Angit pada tanggal 27 April 1996 dari Ayah Yosar dan Ibu Eti Erwana, anak ke 1 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri Sungai Angit, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 4 Sungai Angit, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Rahmaniah Sekayu. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

Yesi Lestari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen kerja untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen kerja yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Komitmen kerja merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen kerja dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen kerja lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2015:65) komitmen kerja dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti beranggapan komitmen kerja di Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang masih rendah, hal ini terlihat dari belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan. Beberapa karyawan yang memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah maupun keluar. Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi.

Komitmen kerja sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Organisasi sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Menurut Robbins (2016:247) bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti beranggapan budaya organisasi di Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang sudah cukup baik, tetapi belum memenuhi peraturan yang baik seperti masih ada karyawan yang datang terlambat, adanya karyawan yang bermain media sosial ketika jam kerja, sebagian karyawan bekerja kurang efektif, padahal peraturan-peraturan itu sudah di komitmenkan di dalam koperasi, namun belum berjalan baik.

Salah satu bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya organisasi tersebut adalah melalui gaya kepemimpinan kepada para anggotanya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Keberhasilan organisasi bisa tercapai melalui kepemimpinan yang efektif, karena peran seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014:170).

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti beranggapan gaya kepemimpinan di Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang kurang baik, ini masih terlihat kepemimpinan koperasi kurangnya melakukan berbagai aktifitas yang dilakukan oleh karyawan baik di luar dan di dalam kantor. Selain itu, kepemimpinan koperasi setiap mengadakan kegiatan tidak melakukannya dengan melibatkan anggota koperasi lainnya (bersosialisasi), adapula

kepemimpinan koperasi kurang memotivasi para karyawan dalam meningkatkan etos kerjanya, hal ini masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, masih ada mengeluh karyawan ketika mendapat banyak tugas, kurang efektifnya dalam melaksanakan tugasnya seperti perencanaan dan pelaksanaan.

Selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan. Kompensasi penting bagi karyawan karena sebagai individu besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2013:155).

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang layak dan adil berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti beranggapan kompensasi di Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang kurang baik, ini terlihat keterlambatan penerimaan insentif yang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibayar pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan.

Tujuan dari organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan optimal apabila ada dukungan penuh dari semua pihak yang terkait, baik karyawan,

maupun manajer atau pimpinan. Perhatian dari perusahaan terhadap para karyawan tentu sangat diharapkan, pemberian balas jasa dalam bentuk pemberian kompensasi yang sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat menimbulkan komitmen bekerja pada diri karyawan.

Kepemimpinan dalam koperasi memperaktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai pejabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem koperasi yang memberi kepastian bagi kesinambungan koperasi yang berbasiskan karyawan-karyawan dan berorientasi kepada komunitas dalam pasar yang kompetitif. Dengan demikian, kepemimpinan koperasi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang merupakan koperasi serba usaha yang memiliki usaha jasa simpan pinjam dan perkreditan usaha toko yang berkembang menjadi pasar swalayan (*Coop Mart*), usaha *supplier* dan kontraktor. Menurut laporan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Palembang tentang Rapat Anggota Tahunan akhir tahun 31 Desember 2019 yang dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2020, di gedung Koperasi Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang, bahwa dari 950 koperasi di Kota Palembang yang dinyatakan koperasi sehat berjumlah 840 koperasi. Dikatakan sebagai koperasi sehat apabila koperasi

tersebut dalam permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efesiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jati diri koperasi sudah dinilai dari pengurus koperasi dan sudah memenuhi syarat untuk dikatakan koperasi sehat.

Tingkat kesehatan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju pada tahun 2019 memperoleh skor 73,55 dapat dikategorikan Cukup Sehat. Tetapi pada kenyataannya ada karyawan yang mempunyai kinerja yang buruk, sehingga menjadikan koperasi tersebut kurang memenuhi standar yang ditentukan dari dinas terkait seperti Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Palembang. Oleh karena itu, koperasi yang mempunyai kinerja karyawan yang buruk perlu adanya pembinaan untuk dapat mencapai standar yang ditentukan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Palembang.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang?

2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit III Plaju Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Desi Nurdiana. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Indomarco Prismaatama Cabang Malang)*. Jurnal Online. E-Jurnal Riset Manajemen. Prodi. Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Dwi Haryanto. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta*. Jurnal Online. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. *et al.* 2016. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, D. 2014. *Social Intelligence: Ilmu Baru tentang Hubungan Antar Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. 2016. *Bisnis*. Ed 8 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & John W. S. Jr. 2017. *Organizational Behavior*. Texas: SouthWestern Cengage Learning.

- Hofstede, G. J. 2015. *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly. New York.
- Junaedi. 2016. *Kepemimpinan*. (<http://www.google.com/file/kepemimpinan/htm>). Diakses tanggal 4 April 2020.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kotter, Jhon P., dan Heskett James L. 2014. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Terjemahan: Susi Diah Hardaniati dan Uyung Sulaksana.
- Kurnia, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Lok, Peter dan Crawford, John. 2014. *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. The Journal of Management Development (23): 321-337.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Martoyo. 2014. *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Bratama Media.
- Mulyana, Deddy. 2015. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan Ke-18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Netty Laura S. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk*. Jurnal Online. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632. ISSN 2356-0304 (Paper) Vol. 3 No.2, Juli-Desember 2016.
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.

- _____. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2015. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2015. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Slamet, Achmad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Soekidjan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, R.M., dan Porter, R.W. 2013. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardo, Wijaya. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.