

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,  
ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET CABANG ILIR  
BARAT 1 PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**Zuriyatul Khoiriah**

**1901110544**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Zuriyatul Khoiriah  
Nomor Pokok/NIM : 1901110544  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,  
Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Indomaret Cabang Ilir Barat 1 PT.  
Indomarco Prismatama Palembang

Pembimbing Skripsi :

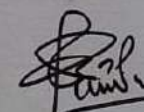
Tanggal 11-9-23 Pembimbing I : Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN.0008086502

Tanggal 11-9-23 Pembimbing II : Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN. 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN.0222096301

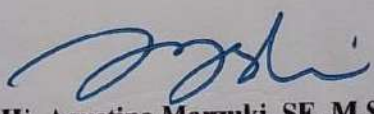
13 / PS / DFE / 190

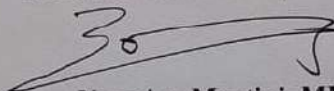
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

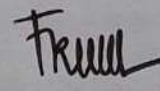
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zuriyatul Khoiriah  
Nomor Pokok/NIM : 1901110544  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,  
Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Indomaret Cabang Ilir Barat 1 PT.  
Indomarco Prismatama Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 11-9-23 Ketua Penguji :   
: Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN.0008086502

Tanggal 11/4/23 Penguji I :   
: Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN. 0228035901

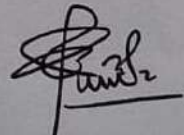
Tanggal 11-04-23 Penguji II :   
: Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M  
NIDN. 0205069001

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr.Msy. Mikial.SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE.,MM  
NIDN.0222096301

23 / PS / DFE / 190

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

Ingat janji Allah bahwa “Setelah Kesulitan Ada Kemudahan.” (QS Al-Insyirah ayat 5-6)

Allah tak pernah ingkar pada janjinya.

“Janganlah engkau mengucapkan perkataan yang engkau sendiri tak suka mendengarnya jika orang lain mengucapkannya kepadamu” **(Ali bin Abi**

**Thalib)**

“you have a dream that you can conquer always remember that failure is never a barrier  
it only makes you strong”

### Persembahan :

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET CABANG ILIR BARAT 1 PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam Menyusun skripsi ini tentu saja penulis banyak menemui kesulitan dan hambatan. Penulis menyadari bahwa sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini apabila tanpa bantuan, dukungan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang juga telah memberikan bimbingan serta meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Supriyanto selaku manajer dan seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama yang dengan senang hati memberikan bantuan keterangan pengumpulan data.

7. Kedua orang tuaku yang telah memberikan semangat, doa, nasehat yang terbaik untukku.
8. Kakak dan Ayukku yang selalu memberi semangat, doa yang terbaik kepada penulis
9. My boy friend Dhyo Tara Dhitama yang telah bersedia membantu dan menemani pembuatan skripsi ini serta memberikan semangat kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak mampu saya sebutkan satu persatu yang telah langsung maupun tidak langsung turut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi masukan bagi kita semua dan berguna bagi penulis sendiri.

Palembang, Januari 2023

Zuriyatul Khoiriah

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuriyatul Khoiriah

Npm : 1901110544

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Cabang Ilir Barat 1 PT. Indomarco Prismatama Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, Maret 2023

  
10000  
METERAI TEMPEL  
72A55AKX377231457  
Zuriyatul Khoiriah

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSUTUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat penelitian .....	9

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Pustaka .....	11
2.1.1 Budaya Organisasi.....	11
2.1.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi... ..	13
2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi... ..	14
2.1.1.3 Dimensi Budaya Organisasi... ..	14



2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi...	15
2.1.2 Komitmen Organisasi...	16
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi...	16
2.1.2.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi...	17
2.1.2.3 Hubungan Komitmen dengan Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	19
2.1.2.5 Proses Pembentukan Komitmen Organisasi.....	19
2.1.3 Orientasi Kerja .....	20
2.1.3.1 Pengertian Orientasi Kerja .....	20
2.1.3.2 Tujuan Orientasi Kerja.....	22
2.1.3.3 Manfaat Orientasi Kerja.....	23
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Orientasi Kerja .....	23
2.1.4 Penempatan Kerja .....	26
2.1.4.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan.....	26
2.1.4.3 Aspek Penempatan Karyawan... ..	30
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Penempatan karyawan. ....	31
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	33
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.1.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan... ..	34
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	35

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	35
2.1.5.6 Penilaian Kinerja karyawan.....	37
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan... ..	38
2.3 Kerangka Berfikir... ..	40
2.4 Hipotesis Penelitian... ..	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian... ..	45
3.1.1 Tempat Penelitian... ..	45
3.1.2 Waktu Penelitian... ..	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.2.1 Sumber Data.....	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel... ..	48
3.4 Rancangan Penelitian... ..	49
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	49
3.5.1 Variabel Penelitian... ..	49
3.5.2 Definisi Operasional Variabel... ..	50
3.6 Instrumen Penelitian... ..	53
3.6.1 Uji Validitas... ..	54
3.6.2 Uji Reliabilitas... ..	54

3.7 Teknik Analisis data .....	55
3.7.1 Analisa Data Kuantitatif... .....	55
3.7.2 Analisa Data Kualitatif... .....	56
3.7.3 Analisis Deskriptif.....	56
3.8 Analisis Statistik Inferensial.....	57
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi... .....	58
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi... .....	58
3.9 Uji Hipotesis.....	59
3.9.1 Uji F (Uji Simultan).....	59
3.9.2 Uji t (Uji Parsial)... .....	60

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama. ....	63
4.1.2 Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama.....	64
4.1.2.1 Visi.....	64
4.1.2.2 Misi... .....	64
4.1.3 Struktur Organisasi.....	64
4.1.4 Pemberian Tugas... .....	66
4.1.5 Pembahasan.....	71
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas. ....	73
4.2.1 Uji Validitas.....	73

4.2.2 Uji Reliabilitas .....	80
4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	85
4.4 Analisis data .....	96
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	98
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi... ..	99
4.5 Uji Hipotesis.....	100
4.5.1 Uji F.....	101
4.5.2 Uji t.....	102

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran... ..	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Tingkat Kedisiplinan Karyawan Indomaret .....	7
Tabel 1.2 Pencapaian Nilai Toko Indomaret .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	39
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	46
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	51
Table 3.3 Skala Likert Pengukuran .....	53
Table 3.4 Interpretasi Nilai .....	58
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia .....	73
Table 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Orientasi Kerja.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Karyawan .....	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi .....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Orientasi Kerja .....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Karyawan .....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	82
Tabel 4.14 Hasil Analisis Statistik Deskrriptif .....	87
Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	88
Tabel 4. 16 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	90
Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Variabel Orientasi Kerja .....	92
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Variabel Penempatan Karyawan .....	94
Tabel 4.19 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	96

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	98
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	100
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	101
Tabel 4.23 Hasil Uji F .....	103
Tabel 4.24 Hasil Uji t .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 Histogram Budaya Organisasi .....	89
Gambar 4.3 Histogram Komitmen Organisasi.....	91
Gambar 4.4 Histogram Orientasi Kerja .....	93
Gambar 4.5 Histogram Penempatan Karyawan .....	95
Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan .....	97

## **ABSTRAK**

**ZURIYATUL KHOIRIAH. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Cabang Ilir Barat 1 PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE.,M.Si dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan (1) pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, orientasi kerja, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Palembang. (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. (4) pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. (5) pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada responden karyawan PT.Indomarco Prismatama Palembang. Pada penelitian ini berdasarkan hasil uji t statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). sedangkan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), orientasi kerja ( $X_3$ ) dan penempatan karyawan ( $X_4$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). melalui uji F diketahui secara simultan variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Orientasi Kerja, dan Penempatan Karyawan**



## **ABSTRACT**

**ZURIYATUL KHOIRIAH. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Orientation and Employee Placement on Indomaret Employee Performance West Ilir Branch 1 PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Under the Guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si and Mrs. Dra. Yasmina Martini, MM)**

This study aims to determine, analyze and prove (1) the influence of organizational culture, organizational commitment, work orientation, and employee placement on employee performance west ilir branch 1 PT.Indomarco Prismatama Palembang. (2) the influence of organizational culture on employee performance at PT. Indomarco Prismatama. (3) the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Indomarco Prismatama. (4) the effect of work orientation on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang. (5) the effect of employee placement on employee performance at PT.Indomarco Prismatama Palembang. This type of research used is a quantitative method. The processed data is the result of a questionnaire distributed to PT.Indomarco Prismatama Palembang employee respondents. In this study, based on the results of the statistical t-test, it showed that the organizational commitment variable ( $X_2$ ) had a positive and partially significant effect on employee performance (Y). while organizational culture ( $X_1$ ), work orientation ( $X_3$ ) and employee placement ( $X_4$ ) have no positive and significant effect on employee performance (Y). through the F test it is known that the dependent variable simultaneously influences the independent variable.

**Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Orientation, and Employee Placement**

## **RIWAYAT HIDUP**

Zuriyatul Khoiriah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Agustus 2000 dari Ayah Untung Santoso dan Ibu Nuryati. Anak ke-3 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 131 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 46 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2019 penulis memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Zuriyatul Khoiriah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan juga dipengaruhi oleh kualitas karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka kinerja perusahaan semakin buruk. Keberhasilan perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka kedua belah pihak akan menikmati keuntungan yang diperoleh. Maka dari itu perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, jadi diantaranya mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Strategi peningkatan kinerja adalah cara dimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja personilnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja berhasil, perusahaan perlu mengetahui budaya kerja yang ada dan berkembang di lingkungan organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan nilai yang menjadi contoh bagi karyawan dalam bekerja. Budaya itu sendiri juga merupakan ciri khas dari perusahaan yang berbeda dari organisasi lain dalam usahanya untuk berkembang dan bersaing di lingkungan global. Diharapkan dengan budaya organisasi yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses menggabungkan gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok untuk mencapai sesuatu dan tujuan tertentu.” Pembahasan mengenai budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan sangat luas. Hal ini disebabkan nilai-nilai budaya organisasi diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, moto perusahaan/organisasi, misi/tujuan umum organisasi, serta prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Budaya dalam organisasi adalah suatu cara hidup dalam organisasi. Berarti ini juga membentuk cara bekerja dalam organisasi. Cara bekerja anggota dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda dalam kehidupan organisasi tersebut. Budaya organisasi mencakup banyak hal, seperti logo perusahaan, seragam yang digunakan, jam kerja, dan lingkungan kerja. Budaya organisasi dihayati oleh seluruh anggota organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi atau karyawan perusahaan. Budaya organisasi juga memiliki dampak pada efisiensi organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap perilaku individu sesuai dengan tujuan organisasi, karena itu banyak manajemen mengambil tindakan untuk membentuk dan mengubah gaya budaya organisasi yang disesuaikan dengan kondisi terkini. Sebab, budaya organisasi dinilai baik pada waktu lalu mungkin sudah tidak relevan pada kondisi dan perubahan yang terjadi saat ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka karyawan harus memiliki pedoman terhadap komitmen organisasi. Semua perusahaan pasti mempunyai komitmen organisasi, namun yang membedakan komitmen organisasi dalam setiap perusahaan yaitu bagaimana cara mengimplementasikannya. Apabila karyawan benar-benar berkomitmen dalam suatu organisasi maka dapat memajukan organisasi tersebut. Salah satu implementasi sebuah komitmen dalam organisasi yaitu seperti menjaga nilai-nilai organisasi, bekerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi dan lain sebagainya.

Adanya komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain: peningkatan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi dan menurunkan turn over.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk memajukan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuan yang ada didirinya karena ia merasa memiliki organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik.

Komitmen organisasi dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasi, karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki

perbedaan sikap yang tinggi dibandingkan yang berkomitmen rendah. Tanpa komitmen karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Orientasi kerja merupakan investasi jangka panjang yang dimiliki perusahaan, karena dengan adanya orientasi kerja tenaga penjual akan termotivasi untuk bekerja dengan cerdas dan bekerja keras dibanding hanya dengan memberikan imbalan dalam jangka pendek (Garvin 2019). Orientasi kerja mendorong individu untuk membentuk kehidupan kinerja mereka sendiri. Individu akan membentuk struktur pekerjaan mereka, tanggung jawab pekerjaan, tujuan pekerjaan, level profesionalisme, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Orientasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni untuk tetap bertahan di era globalisasi ini. Orientasi kerja yang baik dapat memicu kinerja karyawan untuk pengembangan dan penyesuaian diri bagi karyawan, agar karyawan mudah dan memahami tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan motivasi pada suatu lingkungan kerja yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang ada pada dirinya demi mewujudkan tujuan suatu organisasi.

PT. Indomarco Prismatama atau yang lebih sering dikenal Indomaret adalah jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 M2. Melihat dari berbagai penghargaan yang telah diraih oleh Indomaret, hal ini juga tak lepas dari kinerja karyawan Indomaret dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di toko indomaret pada PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang ini bagaimana budaya organisasi tergantung dari kesepakatan para anggota dan tidak ada proses dari karyawan dalam menyusun dan menyepakati budaya organisasi, tidak adanya pengawasan rutin terhadap pekerjaan karyawan, dan juga ditoko tersebut melakukan briefing rutin setiap seminggu sekali. Masalah lain juga dilihat dari komitmen organisasi karena sangat sulit untuk membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk hasil kerja yang efektif. Selain itu karyawan juga membutuhkan refreshing sesama karyawan ataupun sesama keluarga karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan indomaret PT. Indomarco Prismatama Palembang. Salah satu masalah mengenai tingkat komitmen kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi, semakin besar angka keterlambatan karyawan menandakan kurangnya komitmen kerja dari karyawan itu sendiri, dan juga setiap toko indomaret memiliki target penjualan, namun jarang yang berkomitmen untuk mengejar target penjualan tersebut.



Masalah lain dalam orientasi kerja untuk karyawan baru dalam hal beradaptasi dengan rekan kerja, banyak karyawan lama yang kurang peduli terhadap karyawan baru yang masuk ketoko, membuat karyawan baru tersebut tidak cepat mengerti tentang pekerjaan yang dilakukan. Setelah tahap orientasi yang memerlukan banyak waktu dan biaya bagi perusahaan sementara kinerja karyawan masih belum maksimal.

Perusahaan juga harus memperhatikan sistem penempatan kerja karyawan, adapun hal mengenai penempatan kerja di Indomaret, posisi atau jabatan yang diduduki oleh karyawan tidak sepenuhnya berhubungan langsung dengan kompetensi individu yang mereka miliki, sering sekali pihak manajemen melakukan rotasi ataupun mutasi jabatan namun tidak menyesuaikan dengan konsep penyesuaian jabatan dengan kompetensi yang ada didiri masing-masing individu karyawan, bisa saja karyawan yang tokonya berada didekat rumah dipindahkan jauh dari rumah atau bahkan sampai keluar kota, penempatan karyawan juga bisa dilakukan karena promosi jabatan baru. Hal tersebut menghasilkan beban kerja yang berlebih, yang membuat karyawan menjadi tidak disiplin . Hal ini dapat dilihat dari data tingkat kedisiplinan karyawan pada tabel

1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Tingkat Kedisiplinan Karyawan Indomaret**

Tahun	Terlambat	Absen	Izin	Karyawan yang tidak disiplin
2020	3	5	3	11
2021	5	7	2	14
2022	7	5	4	16

*Sumber PT.Indomarco Prismaatama Cabang Palembang, 2022*

**Tabel 1.2**

**Pencapaian Nilai Toko Indomaret**

No	Nama toko	November 2022	Desember 2022	Januari 2023
1	Idm Kebun Bunga 27	85	60	75
2	Idm Kebun Bunga	50	80	75
3	Idm Lubuk Kawah	70	50	90
4	Idm Komplek Palembang Star	60	90	65
5	Idm Spbu Noerdin Pandji	80	40	70
6	Idm Letjen Harun Sohar	65	85	65
7	Idm Spbu Harun Sohar	75	50	70

*Sumber PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang, 2022*

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Orientasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang”.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas maka dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, orientasi karyawan dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?

2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?
4. Bagaimanakah pengaruh orientasi karyawan terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?
5. Bagaimanakah pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, orientasi kerja dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang
3. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang
4. Pengaruh orientasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang

5. Pengaruh penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Menambah wawasan, pemahaman dan ilmu pengetahuan terkait pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, orientasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang dan juga sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitiannya dengan judul atau materi yang sama, dan juga dapat memberikan kontribusi dengan mengaplikasikan metode yang diterapkan pada penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan informasi dalam mengambil keputusan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan terkait budaya organisasi, komitmen organisasi, orientasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan indomaret pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Ardana, M., Sulistyarini, R., Prabowo, W.C dan Arifuddin, M. 2017.  
Phytochemical, TLC Profile, and Antioxidant Activity of Malinau Endemic Plant of Tabar Kedayan (*Aristolochia papilifolia* Ding Hou) Root Fractins, *International Journal of ChemTech Research*, 10(2), pp.88-90.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fauzi, “Pengaruh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Palembang.” Universitas Tridinanti Palembang (2018)
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mira Yona, Della Yunita. “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management Cabang Batam.” Universitas Riau Kepulauan
- Ni Kadek Sukma Dwijayanti, A.A.Dwi Widyani, Daniel Manek Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2017. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta :

Salemba Empat.

Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :

Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : CV

Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :

Alphabet.

Veithzal Rivai Zainal dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Edisi Ketiga. Jakarta; PT Rajagrafindo Perkasa.

Wahyu Hendri Saputra, (2018) “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan stress Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sico Sumber Sakti Palembang.”

Yona, Mira. 2019. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM)

Cabang Batam. Jurnal Bening, Volume 6 No. 1 Tahun 2019, hal: 256-269