

**PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

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

Diajukan oleh:

PARNO

NPM. 1901110236

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRPSI

Nama : Parno
Nomor Pokok : 1901110236
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I(S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan
Komitmen Terhadap Prestasi Kerja, Karyawan
PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi
Tanggal 13-06-23 Pembimbing I : Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 13-06-23 Pembimbing II : Kamariah, SE. MM
NIDN : 0221075802

278/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 13-06-23

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 13-06-23



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

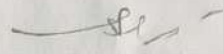
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

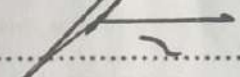
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

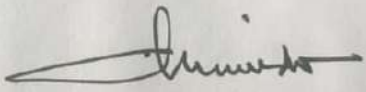
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Parno
Nomor Pokok : 1901110236
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan
Komitmen Terhadap Prestasi Kerja, Karyawan
PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 13-06-23 Ketua Penguji : 
Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 13-06-23 Penguji I : 
Kamariah, SE. MM
NIDN : 0221075802

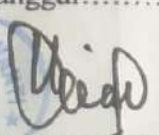
Tanggal 30-5-2023 Penguji II : 
Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN : 0230066302

278/PS/DFE/23

Mengetahui

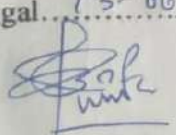
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 13-06-23


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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 13-06-23


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN.0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pernah malu dengan apa yang kamu kerjakan walaupun gagal, cobalah belajar dari kegagalan dan mulai lagi”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Parno
Nomor Pokok : 1901110236
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2023



Parno

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja, Karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Palembang ". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Syaiful Sahri, SE., M.Si selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Kamariah, SE. MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Seluruh staff dan karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk

melakukan penelitian.

7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, April 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR GRAFIK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja	12
2.1.2.1 Metode Penilaian Prestasi Kerja	13
2.1.2.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	16
2.1.2.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja	19
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	21
2.1.2.5 Unsur-unsur yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja	23
2.1.2.6 Dimensi Prestasi Kerja	25
2.1.2.7 Indikator Prestasi Kerja	26
2.1.3 Beban Kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	26
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja	27

2.1.3.3 Jenis Beban Kerja.....	28
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	28
2.1.3.5 Dimensi Beban Kerja	30
2.1.3.6 Indikator Beban Kerja.....	31
2.1.4 Budaya Organisasi	31
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	31
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	32
2.1.4.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .	33
2.1.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi.....	34
2.1.4.5 Dimensi Budaya Organisasi.....	35
2.1.4.6 Indikator Budaya Organisasi.....	36
2.1.5 Komitmen	37
2.1.5.1 Pengertian Komitmen.....	37
2.1.5.2 Perilaku Komitmen Organisasi	40
2.1.5.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	42
2.1.5.4 Dimensi Komitmen Organisasi	43
2.1.5.5 Indikator Komitmen Organisasi.....	44
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	44
2.3 Kerangka Berfikir	46
2.4 Hipotesis	47
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	49
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.1 Sumber Data	49
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	50
3.3 Populasi dan Sample dan Sampling	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sample	51
3.3.3 Teknik Sampling	53

3.4	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	53
3.4.1	Variabel Penelitian	53
3.4.2	Defenisi Operasional	54
3.5	Instrument Penelitian.....	56
3.5.1	Uji Validitas.....	57
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	57
3.6	Teknik Analisis Data.....	58
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.6.2	Uji Normalitas Data.....	59
3.6.3	Uji Koefisien Korelasi (r).....	61
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	61
3.6.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
3.7	Uji Hipotesis Statistik	63
3.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	63
3.7.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	64

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1	Sejarah Siagkat PT. Indomarco Prismatama Palembang	67
4.1.1	Visi Dan Misi	68
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	68
4.1.3	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	69
4.2	Pembahasan dan interpretasi.....	72
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	72
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	72
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	74
4.3.1	Uji Validitas	74
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	77
4.3.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	78
4.3.4	Teknik Analisis Data	81
4.3.4.1	Teknik Regresi Linear Berganda.....	81

4.3.5	Koefisien Korelasi.....	82
4.3.6	Koefisien Determinasi.....	83
4.3.7	Uji Hipotesis Penelitian.....	84
4.3.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	84
4.3.7.2	Uji Parsial (Uji t)	84
4.4	Pembahasan.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	44
3.1 Kegiatan Penelitian	49
3.2 Definisi Operasional.....	54
3.3 Skala Likert	57
3.4 Interval koefisien.....	61
4.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	74
4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	75
4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen (X3).....	76
4.4 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y).....	76
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
4.6 Hasil Uji Normalitas	79
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
4.9 Hasil Uji Koefesien Korelasi	82
4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi	83
4.11 Hasil Uji F.....	84
4.12 Hasil Uji t.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	47
4.1 Struktur Organisasi	69
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	73
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	68
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

ABSTRAK

Parno , Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE., M.Si dan Ibu Kamariah, SE. MM)

PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan komitmen secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 15.500 + 0,753 X_1 + 0,521 X_2 - 0,683 X_3$, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, budaya organisasi dan komitmen dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel budaya organisasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,038) < a (0,05). variabel komitmen mempengaruhi prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,040) < a (0,05).

Kata kunci : Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Parno, Effect of Workload, Organizational Culture and Commitment to Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch (Under the guidance of Mr. Syaiful Sahri, SE., M.Si and Mrs. Kamariah, SE. MM)

PT. Indomarco Prismatama Palembang branch is the largest minimarket company in Indonesia that utilizes human resources to achieve company goals, plays a major role in the provision of groceries and other household needs. This study aims to determine the effect of workload, organizational culture and commitment simultaneously and partially on the work performance of employees of PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 15,500 + 0.753 X1 + 0.521 X2 - 0.683 X3$, this shows that workload, organizational culture and commitment can improve employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of workload, organizational culture and commitment jointly affect the work performance of employees of PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch. This shows the sig F value $(0.000) < 0.05$. The results of the partial test also show that the workload variable affects employee work performance as indicated by the value of sig t $(0.000) < a (0.05)$, organizational culture variables affect employee performance as indicated by the sig t value $(0.038) < a (0.05)$. the commitment variable affecting employee work performance is shown with a sig t value $(0.040) < a (0.05)$.

Keywords: Workload, Organizational Culture and Commitment and Work Achievement

RIWAYAT HIDUP

Parno dilahirkan di Kota Mariana pada tanggal 14 Mei 2000, merupakan anak ke Tiga dari Tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sartono dan ibu Rita. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2012 di SD Negeri 35 Banyuasin I, sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2012 di SMP YP Mantra Mariana. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri I Banyuasin I. Pada tahun 2019, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2023

Parno

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar bisa lebih responsif dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis. Melihat kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan menggambarkan sumber daya manusia adalah salah satu aset penting perusahaan (Afri,dkk, 2021:4)

Menurut Widodo (2015:2), Menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan potensi kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan baik dan sesuai target perusahaan. Manajemen sumber daya juga merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena sumber daya manusia telah mampu meningkatkan prestasi kerja perusahaan dengan memberikan suatu kontribusi kepada masyarakat, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam organisasi perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang hal tidak dapat dipandang sebelah mata, karena dapat mencerminkan bagaimana prestasi kerja sebuah organisasi tersebut. Prestasi kerja organisasi tersebut dihasilkan dari upaya dan kerja kerja karyawannya. Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan 2012:23).

Menurut Mangkunegara (2017:67) prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Martoyo dalam Aldi (2019:6) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen. kondisi fisik pekerjaan, beban kerja, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban

tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi (2013:75) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupunket erbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis.

Menurut Robbins dan Judge, (2017:355) Budaya organisasi merupakan suatu system berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi sangat cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya yang tinggi dalam toleransi resikonya, tingkat keagresifan yang rendah hingga moderat, dan menitik beratkan pada saran demikian pula hasil.

Menurut Shein dalam Deddy (2015:95) budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu, perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Hasil suatu organisasi budaya yang positif menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih sering dari pada memberikan hukuman, serta menekankan pada fasilitas dan pertumbuhan dari individu.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang berkembang dan penyebaran sebuah kepercayaan di dalam sebuah organisasi serta mengarahkan perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat di menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu apabila budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi yang ada, dan apabila budaya organisasi dapat mengatasi atau menjawab segala tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat (Rafiq, 2019:5).

Menurut Robbins, (2013:512) Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk

memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut.

Komitmen diartikan seberapa besar seorang mengidentifikasi atau melibatkan dirinya pada suatu organisasi. Ada tiga faktor yang dapat dikatakan seseorang memiliki komitmen yang tinggi, yaitu jika orang tersebut memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki ketersediaan untuk mengerahkan upaya yang dibutuhkan oleh organisasi. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan Suryaman dalam Busro (2018:71).

PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal. Penilaian prestasi kerja karyawan selama ini pihak perusahaan sudah menetapkan aturan yang tertera pada buku panduan kerja bersama pasal 50 dan setiap karyawan wajib mentaati aturan kerja tersebut. Apabila karyawan melanggar aturan kerja tersebut, maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi karena perusahaan ini sangat menjunjung

tinggi norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan observasi awal peneliti banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PT.Indomarco Prismatama, ternyata kualitas dan pelayanan dari perusahaan ini masih kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai konsumen baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti keterlambatan dalam menangani masalah saat pembayaran di kasir toko, ruangan AC tidak dingin, kurangnya tanggapan terhadap konsumen, dan lain sebagainya.

Fenomena yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang, Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor beban kerja, budaya organisasi dan komitmen serta faktor-faktor yang lain dan banyaknya karyawan yang masih belum maksimal bekerja sesuai dengan job yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan karena beban kerja, seperti hal karyawan bagian kasir masih banyak yang kurang memiliki tanggung jawab. Akibat dari kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, bahkan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan serta masih kurangnya arahan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan pada bagian kasir sehingga sering menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun konsumen, kesalahan seperti ini sangat merugikan perusahaan maupun konsumen PT. Indomarco Prismatama sendiri.

Penelitian terdahulu Ulfa (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Islam Terpadu Permata Hati Banjarnegara Siti Maesaroh, menunjukkan

lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai SMP Islam Terpadu Permata Hati Banjarnegara Siti Maesaroh

Sedangkan penelitian Utara, dkk (2021), Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasa kerja, motivasi kerja dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Apakah beban kerja, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Palembang?

2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
4. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka, penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan komitmen secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
4. Pengaruh komitmen secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman dan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai data referensi

bagi Perusahaan untuk melihat pengaruh prestasi kerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan prestasi kerja agar mencapai target yang di harapkan Perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam melihat bagaimana beban kerja, budaya organisasi dan komitmen dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan suatu Perusahaan.
3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat diandalkan dalam menggali informasi dalam bidang manajemen terhadap hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Agus, Dharma. 2016. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Afri Mulia, Rizki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Jawa Tengah : Eureka Media Aksara.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia*
- Anggraini, Lia. Endang Siti Astuti. Arik Prasetya. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterikatan karyawan generasi y (studi pada karyawan pt unilever indonesia tbk-surabaya)*.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Burso, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Dewi, Irawati Arie. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino*. skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang
- Deddy, Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Debby Wine Simatupang. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali* : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, Indah Puji (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana

- Hari. Sulaksono, 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Larasati. Sri, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Rafiq.A. 2019.”*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*”. Volume 3 No. 1 Maret 2019 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*). Malang : UB Press.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung :Alfabeta, 2015). 60
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta

- Sunyoto, Danang 2019. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Widodo Suparno Eko,. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulan Witaliza, Kirmizi, & Restu Agusti. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Studi kasus pada PT. Angkasa Pura II)*, Jurnal Akuntansi Vol 3 Nomor 2
- Zelvia, Debby. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.