

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

**Maria Angelica Mambu
Npm: 2001110197**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Maria Angelica Mambu
Nomor Pokok/NIM : 2001110197
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN
KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BASTIAN OLAH
SAWIT".

Pembimbing Skripsi :

Tanggal... 29/3/2024 Pembimbing I


Rudi/Choirudin, SE., MP
NIDN : 0202026201

Tanggal... 29/3/2024 Pembimbing II


Svahyuni, SE., MM
NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi

Tanggal : 28/3/2024

Tanggal : 28/3/2024



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN. 020526401


Mariyam/Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

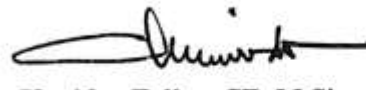
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maria Angelica Mambu
Nomor pokok/NPM : 2001110197
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BASTIAN OLAH SAWIT".

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29/3/2024 Ketua Penguji 
Rudy Choirudin.SE.,MP
NIDN. 0202026201

Tanggal 29/3/2024 Penguji I 
Svahyuni.SE.,MM
NIDN. 0226106101

Tanggal 28/3/2024 Penguji II 
Yunidar Erlina, SE, M.Si
NIDN. 0230066302

SI PSID/FEB/24

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 28/3/2024


Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 28/3/2024


Mariyam Zanariah, S.E., MM.

NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Angelica Mambu
Nomor pokok/NPM : 2001110197
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku

Palembang, 22 Maret 2024



Maria Angelica Mambu

DAFTAR ISI

BAB I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.4 Beban Kerja.....	24
2.1.5 Kinerja Karyawan	28
2.2 Penelitian yang Relevan.....	32
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	41
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Variabel dan Definisi Variabel.....	43

3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.8 Uji Hipotesis Penelitian.....	54
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	55
4.1 HASIL PENELITIAN.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Novindo Inti Perkasa	55
4.1.2 Visi dan Misi.....	56
4.1.3 Susunan Kepengurusan.....	56
4.1.4 Tugas dan Fungsi Masing- Masing Struktur.....	57
4.2. Deskriptip Responden Penelitian	58
4.3. Deskriptip Data Penelitian.....	59
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.5 Analisis Data.....	64
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.5.2 Pengujian Hipotesis.....	70
4.5.2.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
4.5.2.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.5.2.3 Hasil Uji Simultan F.....	73
4.5.2.4 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	75
4.5.3 Pembahasan.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran-saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	33
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Penentuan skor menggunakan skala likert.....	41
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.4 Interval Koefisien.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi (X1).....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3).....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X4).....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4.10 Uji Analisis Liner Berganda	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	35
-----------------------------------	----

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PT.BASTIAN OLAH SAWIT”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Rudi Choirudin,SE.,MP selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Syahyuni,SE,MM selaku Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Pimpinan dan para Karyawan PT.Bastian Olah Sawit.

9. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
10. Kepada Orang Tersayang peneliti yang Bernama Andre Mentang, SIP yang ada di kota Manado.
11. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
12. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2020.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Tuhan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, 04 Januari 2024

Penulis

Maria Angelica Mambu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Mimpi bukanlah sesuatu yang anda lihat saat tidur, melainkan sesuatu yang membuat anda tak tertidur”. (Cristiano Ronaldo)

*“Anda harus percaya pada kemampuan anda sendiri, mendukung diri sendiri, dan paling utama adalah bekerja dengan sangat keras dan berjuang untuk lebih baik”.
(David De Gea)*

*“Jika kamu merasa ingin menyerah, ingatlah mengapa kamu berusaha begitu lama”.
(Antoine Griezmann)*

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Tuhan Yesus Kristus
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Teman Seperjuanganku
- ❖ Pacarku Andre Mentang
- ❖ Almamaterku

ABSTRAK

Maria Angelica Mambu. NPM. 2001110197, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit. Dengan Pembimbing I Bapak Rudi Choirudin, SE., MP dan Pembimbing II Ibu Syahyuni, SE., MM. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah sebanyak 56 karyawan yang ada di PT. Bastian Olah Sawit.

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang dilakukan, diperoleh hasil signifikansi yang diperoleh ialah sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga data normal. Dari hasil perhitungan yang ada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,095, 1,048, 1,038 dan 1,025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas, maka ditemukan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan nilai sig pada uji glejser lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pada hasil regresi berganda antara pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit diperoleh nilai konstantanya sebesar 21,589. Koefisien regresi -0,002, -0,149, 0,071 dan 0,348. Berdasarkan pada uji t diperoleh hasil signifikan dari masing-masing variabel adalah 0,987, 0,220, 0,013 dan 0,003. Berdasarkan uji f, diperoleh variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan beban kerja (X4) terhadap kinerja karyawan PT. Bastian olah Sawit, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Fhitung sebesar 2,739 dengan signifikan sebesar $0,039 < 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpegaruh terhadap kinerja karaywan. Sedangkan gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Maria Angelica Mambu. NPM. 2001110197, The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, Leadership Style and Workload on PT Employee Performance. Bastian Olah Palm. With Supervisor I Mr. Rudi Choirudin, SE., MP and Supervisor II Mrs. Syahyuni, SE., MM. Faculty of Economics, Tridinanti University, Palembang, 2024.

This research aims to determine the influence of organizational culture, job satisfaction, leadership style, and workload on employee performance at PT. Bastian Olah Palm. The sample used in this research was 56 employees at PT. Bastian Olah Palm.

Based on the results of the normality test carried out, the significance results obtained were 0.200, which was greater than 0.05 ($0.200 > 0.05$) so the data was normal. From the calculation results of the multicollinearity test results, the independent variable shows that the VIF value = 1.095, 1.048, 1.038, and 1.025 where this value is smaller than 10. If the VIF value is < 10 , it can be concluded that the data is free from symptoms of multicollinearity. Based on the results of the heteroscedasticity test, it was found that there were no symptoms of heteroscedasticity in the data with a sig value in the Glejser test greater than 0.05. Based on the results of multiple regression between the influence of organizational culture, organizational commitment, work environment, and work communication on the work performance of PT employees. Bastian Olah Sawit obtained a constant value of 21.589. Regression coefficients -0.002, -0.149, 0.071 and 0.348. Based on the t-test, the significant results obtained for each variable were 0.987, 0.220, 0.013, and 0.003. Based on the f test, the variables organizational culture (X1), job satisfaction (X2), leadership style (X3), and workload (X4) were obtained on the performance of PT employees. Bastian palm oil processing simultaneously influences employee performance with an F count of 2.739 with a significance of $0.039 < 0.05$. Thus, it is concluded that organizational culture and job satisfaction do not influence employee performance. Meanwhile, leadership style and workload have a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational culture, Job Satisfaction, Leadership Style, Workload, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Maria Angelica Mambu dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 10 Maret 2000 merupakan anak kedua dari lima bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 139 Palembang, dan lulus pada tahun 2012, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 54 Palembang dan lulus pada tahun 2015 Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kejuruan (SMK) di SMK SENOPATI Sidoarjo dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2019 saya berkerja dulu selama setahun untuk pengembangan karir sekaligus membantu Orang Tua dan pada tahun 2020 saya Kembali melanjutkan Pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2024

Maria Angelica Mambu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang akan menggerakkan berbagai jenis sumber daya yang lain yang terdapat di perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan profesional dengan menggunakan berbagai jenis teknik manajemen sumber daya manusia agar dapat mendukung kinerja karyawan. Manajemen sumber daya merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan diantara peranan tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan daripada perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Secara konvensional, bisa dikatakan bahwa mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja dari para pegawai di sebuah perusahaan bisa dilaksanakan dengan memberikan sebuah rangsangan seperti gaji yang tinggi juga bonus-bonus. Tetapi, sebagai manusia biasa, maka para pegawai juga mempunyai setiap kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya, maka memotivasi seperti ini bukanlah satu-satunya cara yang dapat dilakukan untuk membuat kinerja pegawai meningkat.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa usaha-usaha yang dapat dilaksanakan oleh para pimpinan perusahaan dalam memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya bukanlah tergantung hanya kepada besarnya bonus atau gaji yang diberikan tetapi haruslah terlebih dahulu memahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja daripada pegawai di sebuah

perusahaan. Adapun beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan beban Kerja.

Menurut (Hari Sulaksono, 2019:4) dalam bukunya Budaya organisasi atau Perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi atau Perusahaan.

Tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu:

1. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
3. Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologis antara individu dan organisasi.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Handoko (2011:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. PT. Bastian Olah Sawit selalu konsisten dengan kepuasan kerja karyawannya dimana karyawan melakukan tugasnya misal, rekan kerja, pimpinan kerja, suasana kerja dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas. Kepuasan Kerja yang didapatkan oleh karyawan PT. Bastian Olah Sawit bisa berupa bonus ,lingkungan yang nyaman dan gaji yang sesuai peraturan upah minu itu akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja serta motivasi yang tinggi pula.

TABEL 1.1**DATA KELUAR MASUK KARYAWAN PT. BASTIAN OLAH SAWIT****PERIODE 2020-2022**

PERIODE	JUMLAH KARYAWAN AWAL	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR		JUMLAH KARYAWAN AKHIR
			Mengundurkan Diri	PHK	
2020	51	-	1	-	50
2021	50	1	-	-	51
2022	51	9	3	-	57

Sumber : PT. Bastian Olah Sawit, Palembang 2023

Berdasarkan data keluar masuk karyawan PT. Bastian Olah Sawit yang ditunjukkan pada table 1.1 mengidentifikasi karyawan yang keluar sebanyak 3 karyawan pada tahun 2022 ini adalah jumlah karyawan keluar terbanyak di dalam perusahaan dalam 3 tahun terakhir, tentunya kepuasan kerja karyawan sangat penting agar meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ini tentunya akan mengganggu kestabilan perusahaan. Perusahaan tentunya akan mencari karyawan baru untuk mengisi jabatan yang kosong. Karyawan baru akan menimbulkan masalah baru dan tentunya karyawan baru memerlukan waktu untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan baru dan perekrutan karyawan baru tentunya akan mengeluarkan biaya dan akan menambah pengeluaran perusahaan.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (stakeholder) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

Kepemimpinan yang kurang efektif yang ada pada PT. Bastian Olah Sawit dimana manajer ataupun pemimpin perusahaan yang sulit ditemui karena sering berada diluar kota membuat pemimpin harus lebih banyak belajar lagi dan lebih banyak bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan Keputusan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin perlu mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok diterapkan pada organisasi atau Perusahaan tertentu supaya mencapai keberhasilan.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Menurut Ellyzar (2017:38) Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknis manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Suatu perusahaan tentu akan mempunyai target tersendiri yang harus dicapai yang menjadi beban kerja bagi para karyawan, untuk mencapai targetnya perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan dalam suatu perusahaan. Bagi perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan logis di atas, maka peneliti bermaksud mengkaji tentang kinerja karyawan, termasuk pula factor-faktor yang mempengaruhi yakni budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja. Maka penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit?
- 2 Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit?
- 3 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit?
- 4 Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit?
- 5 Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan masalah penelitian ini adalah mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit
3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit
4. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit
5. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit

1.4 Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian dapat dicapai, maka penelitian ini akan memberikan dua macam manfaat, yaitu manfaat secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat teoritis :

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi untuk kepentingan ilmiah dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis :

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan untuk kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Bagi Universitas Tridinanti

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi mahasiswa program studi Manajemen yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP. Vol. 2, No. 1.
- By admin. (2021). *Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi?*. Diakses pada 26 Desember 2023, dari <https://actconsulting.co/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-budaya-organisasi/>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hari Sulaksono. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Hari Sulaksono. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Kusumawati, Ratna.(2008) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roemani).
- Made Ary meitriana. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol.5: 35-51.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. 2008. *Manajemen*. Jakarta : Indeks. Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Rosalendro Edi Nugroho. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek*. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 9, no.2. Nugroho 341-354.
- Rohma, M,A., Ichan, M,R. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Diakses di <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130.>, Tanggal 27 Desember 2022
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Wiliandri, Yuli. 2015. *Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi. 1(10): 81-95.