

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUNGSU  
LIMA BERSAUDARA (BUMARA) PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**APRILIA HERLINA PUTRI  
NPM. 20.01.11.00.18**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : APRILIA HERLINA PUTRI  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110018  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi  
Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal ~~22-3-2024~~ Pembimbing I : Hi. Nita Fitriana, SE., M.Si  
NIDN: 0012116501

Tanggal ~~22-03-2024~~ Pembimbing II : Dr. Freclia Nanda Melvani, SE., MM  
NIDN: 0205069001

Mengetahui,

Dekan

Tanggal.....



Dr. May. Mikal, SE., M.Si, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal ~~22-03-2024~~.....

Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN: 0222096301

1x /PSIDFEB/ 24

ii


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : APRILIA HERLINA PUTRI  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110018  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi  
Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22-3-2024 Ketua Penguji :   
: Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si  
NIDN: 0012116501


Tanggal 22-01-2024 Penguji I :   
: Dr. Freclia Nanda Melvani, SE., MM  
NIDN: 0205069001

Tanggal 22-03-2024 Penguji II :   
: Lusia Naryis, SE., M.Si  
NIDN: 0222036101

Mengesahkan,

Dekan  
Tanggal.....



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

Ketua Program Studi  
Tanggal 22-03-2024...

  
: Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN: 0222096301

17 /PS/DFEB/24

iii

iii

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang** ”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali kendala yang penulis hadapi. Berkat arahan, bimbingan, bantuan dari berbagai pihak maka akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE,.M.Si. Ak. CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE,. M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,. MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Djatmiko Noviantoro, SE,. M,.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

8. PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Kedua Orang tua dan keluarga terutama mama yang selalu memberikan semangat, perhatian dan Do'a yang tak pernah putus untuk saya.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, Penulis mengucapkan terima kasih Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kita semua dan kita semua senantiasa dalam lindungan-Nya Aamiin.

Palembang, Februari 2024

Penulis

Aprilia Herlina Putri

## ABSTRAK

**Aprilia Herlina Putri, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang (Dibawah bimbingan ibu Hj. Nina Fitriana, SE,.M.Si. dan ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.MM.).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer *statistical product and service solution* (SPSS) versi 15.0 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan dapat dilihat hasil regresi linear berganda variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), berpengaruh negatif dan signifikan, Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan, Etos Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,547 atau 54,7% artinya kontribusi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Etos Kerja, dan Kinerja***

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
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 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
2.1.2.2 Dimensi Kinerja .....	17
2.1.2.3 Indikator Kinerja .....	18
2.1.3 Budaya Organisasi	
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	19

2.1.3.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	21
2.1.3.3	Karakteristik Budaya Organisasi .....	21
2.1.3.4	Dimensi Budaya Organisasi .....	23
2.1.3.5	Indikator Budaya Organisasi .....	24
2.1.4	Komitmen Organisasi	
2.1.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi .....	25
2.1.4.2	Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi .....	27
2.1.4.3	Dimensi Komitmen Organisasi.....	28
2.1.4.4	Indikator Komitmen Organisasi.....	30
2.1.5	Etos Kerja	
2.1.5.1	Pengertian Etos Kerja .....	31
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	32
2.1.5.3	Dimensi Etos Kerja.....	35
2.1.5.4	Indikator Etos Kerja.....	35
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan .....	37
2.3	Kerangka Berpikir .....	39
2.4	Hipotesis Penelitian.....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	
3.1.1	Tempat Penelitian.....	41
3.1.2	Waktu Penelitian .....	41
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	
3.2.1	Sumber Data.....	42
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	43
3.4	Rancangan Penelitian .....	44
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	
3.5.1	Variabel Penelitian .....	44
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6	Instrumen Penelitian	
3.6.1	Uji Validitas .....	48



3.6.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.7 Teknik Analisis Data	
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	50
3.8 Uji Hipotesis Statistik	
3.8.1 Uji Simultan (Uji F).....	52
3.8.2 Uji Parsial (Uji t) .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan .....	56
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	57
4.1.3 Struktur Perusahaan.....	58
4.1.4 Tugas Dan Tanggung Jawab.....	59
4.2 Karakteristik Responden	
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	
4.3.1 Uji Validitas .....	63
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	67
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.4.1 Uji Normalitas.....	69
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	70
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.5 Teknik Analisis Data	
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	73
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.6 Uji Hipotesis Statistik	

4.6.1 Uji Simultan (Uji F) .....	77
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	78
4.7 Pembahasan dan Interpretasi .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran-saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Total karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang .....	4
1.2 Ketidakhadiran Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.....	5
1.3 Jumlah Penjualan Perumahan Bulan Agustus-November 2023 .....	7
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	37
3.1 Kegiatan Penelitian .....	41
3.2 Definisi Operasional.....	46
3.3 Skala Likert.....	48
3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	52
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	62
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
4.4 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	64
4.5 Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	65
4.6 Uji Validitas Etos Kerja.....	66
4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	67
4.8 Uji Reliabilitas .....	68
4.9 Uji Normalitas.....	69
4.10 Uji Multikolinieritas .....	71
4.11 Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.12 Uji Koefisien Korelasi r) .....	75
4.13 Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.14 Uji Simultan (Uji F) .....	77
4.15 Uji Parsial (Uji t).....	78

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	39
4.1 Struktur Organisasi PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang .....	58
4.2 Grafik Normalitas .....	70
4.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Data Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS
- Lampiran 5 Surat Penelitian
- Lampiran 6 Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“ Hiduplah seolah engkau mati besok, belajarlah seolah engkau hidup selamanya “**

**Kupersembahkan Kepada :**

- ❖ Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua Orang tua ku tersayang Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah membuat semuanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini bisa selesai.**
- ❖ Keluarga-keluarga ku tersayang.**
- ❖ Almamaterku.**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilia Herlina Putri

Nomor Pokok : 20.01.11.00.18

Angkatan : 2020

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain, apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2024



Aprilia Herlina Putri

## **RIWAYAT HIDUP**

**Aprilia Herlina Putri**, lahir di desa Kesumajaya, Kecamatan Bekri Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 04 April 2002, merupakan anak ke satu yang merupakan anak dari pasangan Bapak Suheri dan Ibu Tri Winarsih.

Menempuh pendidikan TK pada 2007 di TK Marsudi Luhur Lampung Tengah, Sekolah Dasar pada tahun 2008-2013 SD Negeri Sinar Banten Lampung Tengah, Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014-2016 di SMP Trijaya Lampung Tengah, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017-2019 di SMK Waskita Bekri Lampung Tengah. Dan pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke program Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan peranan penting dalam instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting untuk mendukung kegiatan di dalam perusahaan. Selain itu, sebagai tugas akhir, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Seorang manajer, perusahaan yang bergerak di sektor ketenagakerjaan.

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada pemahaman atau proses yang efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki setiap individu dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan bisnis yang optimal.

Instansi harus memastikan bahwa pegawainya melakukan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Potensi pegawai dapat ditentukan oleh lingkungan kerja mereka. Budaya tempat kerja sangat penting karena, jika ada, itu akan mengungkapkan berapa lama pegawai telah bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan instansi atau perusahaan. (Daryanto dan Bintoro, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja individu yang mengevaluasi mutu dan jumlah pekerjaan jika diselesaikan olehnya. Perbedaan individu dalam kebiasaan kerja dapat dikaitkan dengan banyak faktor yang berkontribusi.

Kinerja karyawan sangat penting karena menentukan apakah pekerjaan efektif di tempat kerja atau tidak. Jika kinerja karyawan buruk, begitu juga agensi. Dengan demikian, jika kinerja karyawan baik, kinerja agensi juga baik (Mulyono, 2012).

Pekerjaan yang baik meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan pekerjaan yang buruk menyebabkan kepuasan kerja yang rendah dan loyalitas yang rendah.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pemahaman tentang nilai dan keyakinan yang dikembangkan atau diikuti disebuah instansi , dengan mengarah pada perilaku karyawan di organisasi (Taroreh, 2018). Memiliki budaya organisasi dapat membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan bisnis dan mengerti apa yang akan dilaksanakan agar karyawan sukses dalam pekerjaan atau tugas mereka. Jika budaya kerja meningkat, begitu juga produktivitas pekerja. Ketika agama diintegrasikan ke dalam suatu organisasi, produktivitas karyawannya meningkat karena agama secara intrinsik terkait dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi atau bisnis.

Selain Budaya Organisasi, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, kinerja kerja karyawan dapat meningkat ketika karyawan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Komitmen organisasi adalah janji atau komitmen seseorang terhadap suatu organisasi dalam bentuk loyalitas, yang bertujuan untuk mencapai tujuan, sasaran, prinsip, dan keinginan organisasi. (Luthans, 2014). Komitmen adalah keinginan kuat untuk menjadi bagian dari atau berkontribusi pada organisasi tertentu. Tujuan ini dicapai dengan demonstrasi kesadaran diri dari semua tindakan yang diambil pada tingkat nama organisasi, status keuangan, dan tujuan. Tetapkan komitmen di antara karyawan terhadap organisasi agar berhasil dan berkembang.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, Etos kerja merupakan karakter seseorang, gaya hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang dan persepektif dunianya, yaitu. terutama citra, perilaku atau sikap. etos kerja adalah etos kerja yang direalisasikan dalam diri seseorang, baik individu maupun kelompok yang beroperasi dalam etos kerja, diyakini dan diimplementasikan dalam lingkungan kerja melalui motivasi dan tindakan nyata (Hardiansyah Andri, 2015). Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan etos kerja seseorang karyawan sangatlah penting karena jika tidak mempunyai etos kerja yang baik maka karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini tertuju pada kinerja karyawan pada perusahaan swasta yaitu PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang, yang bergerak dibidang *developer*, *contractor* dan *consultant*. Didalam PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan, yaitu turunnya kinerja karyawan yang bisa dilihat dari ketidakhadiran karyawannya. Berikut ini jumlah data karyawan yang bekerja pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang yang dapat dilihat dari tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Total Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang**

No.	Divisi	Total Karyawan
1	Direktur	1
2	Wakil Direktur	1
3	Komisaris Utama	1
4	Manajer Keuangan	1
5	Manajer Marketing	4
6	Manajer Teknik	3
7	Spv Legal Bank	5
8	Spv Marketing	5
9	Customer Service	2
10	Admin Kantor	2
11	Kepala Lapangan	5
12	Staff Lapangan	5
Total		35

Sumber: PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara)  
Palembang,( 2023)

Dari tabel tersebut bisa didapatkan informasi yakni jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang pada tahun 2023 yaitu sebanyak 35 orang. Sebagaimana gambaran mengenai kinerja yang baik pada perusahaan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang, berikut ini merupakan data absensi karyawan sebanyak 35 orang.

**Tabel 1.2**  
**Ketidakhadiran Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara)**  
**Palembang**  
**Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Dalam 1 Bulan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	35	24	5	0.60
2	Februari	35	23	3	0.37
3	Maret	35	25	6	0.69
4	April	35	25	2	0.23
5	Mei	35	20	1	0.14
6	Juni	35	25	5	0.57
7	Juli	35	20	2	0.29
8	Agustus	35	23	3	0.37
9	September	35	23	3	0.37
10	Oktober	35	20	2	0.29
Jumlah					3.92
Rata-rata					0.39

Sumber : PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang, (2023)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi adalah 0,69% pada Maret 2023 dan terendah adalah 0,14% pada Mei 2023, sedangkan tingkat ketidakhadiran rata-rata pada Januari-Oktober 2023 adalah 0,39% atau kurang dari 1%. Ini menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan kurang dari 1 tahun rendah. Dalam artian 1% merupakan persentase toleransi maksimal yang diberikan oleh PT. bungsu lima bersaudara (Bumara) Palembang, jika > 1%, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seluruh karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh para peneliti, ada fenomena yang terjadi karena berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang. Salah satunya adalah budaya organisasi,

dari mana dapat disimpulkan bahwa di perusahaan ini karyawan sering terlambat untuk bekerja, sementara karyawan kebanyakan bersantai selama bekerja. Ini tampaknya menjadi budaya kerja PT. Bungsu dari Lima Bersaudara (Bumara) Palembang..

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti lakukan di PT Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan. yaitu komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan perusahaan ini yang mengorbankan kesetiaannya untuk memajukan perusahaan, termasuk banyak karyawan yang tidak terlalu berkomitmen pada pekerjaannya, seperti karyawan yang belum terlalu matang serta pekerjaan mereka tidak tepat waktu, alasannya adalah kurangnya kemauan karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi menurun dan harus dijaga. Untuk itu perlu mengembangkan kesiapan kerja karyawan, perlu diterapkan strategi yang mendorong atau memberi penghargaan kepada karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang, yaitu mengenai sikap etos kerja, dapat disimpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya tanggung jawab dan kesadaran kerja adalah bentuk semangat kerja yang rendah dan dapat memperpanjang penyelesaian pekerjaan. Banyak pekerja yang malas dan terlalu bersantai-santai saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Dan jika terjadi

akan berdampak besar pada seluruh kegiatan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.

**Tabel 1.3**

**Jumlah Penjualan Perumahan Bulan Agustus-November 2023**

Tipe Rumah	Bulan		
	Agustus	September	Oktober
Tipe 36 m2 (subsidi)	3	2	1
Tipe 36 m2 (komersil)	10	8	6

Sumber : PT. Bungsu Lima Bersaudara Palembang, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, penjualan perumahan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang mengalami penurunan, pada Bulan Agustus dengan tipe rumah 36 m2 subsidi 3 unit dan komersil 10 unit, Bulan September dengan tipe rumah 36 m2 subsidi 2 unit dan komersil 8 unit, sedangkan pada Bulan November dengan tipe rumah 36 m2 subsidi 1 unit dan komersil 6 unit.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mencoba merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang?
4. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:



1. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bungsu Lima Bersaudara (Bumara) Palembang.

2. Manfaat bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anisykurlillah, I. A. (2013). Pengaruh Role Stressor Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 109-120.
- Badu, S. Q. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Darodjat, T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Badan Penerbit Aditama.  
(Diakses [https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0%2C5&q=jurnal+Pengaruh+Etos+Kerja%2CC+Kepuasan+Kerja+Dan+Budaya+Organisasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Tasik+Ria+Resort&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1697257132341&u=%23p%3DRc0ynzFgYKMJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+Pengaruh+Etos+Kerja%2CC+Kepuasan+Kerja+Dan+Budaya+Organisasi+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Tasik+Ria+Resort&btnG=#d=gs_qabs&t=1697257132341&u=%23p%3DRc0ynzFgYKMJ)).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dodi, dkk. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL

- Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, Volume 2, No 1. pp 98-107.  
Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
- Ernawan, E. R. (2018). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hardiansyah Andri, Y. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol.3, No.2, e-ISSN:, 2356-0215.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imanni, R. N., dan Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3, 1080-1094.
- Indra, K. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3. No. 1.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Grafindo Persada.

- Lathifa, A. F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *e.Proceeding Of Management*, Vol.2, No 2 Agustus 2015 Page 1164. ISSN 2355-9357.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jogyakarta: (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis Muhammad Ras, J. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pemeksan Kanwil I Medan. *Jesya Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah V*, <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>, Vol 1 No 1, e-ISSN :2599-3410.
- Mulyono. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal STIE AUB Jogyakarta*, 14.
- Nadadap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3, No. 1 E-ISSN 2775-8370.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *MAKSI Jurnal Ilmiah*

*Manajemen & Akuntansi*, Vol 4 Nomor 2 Periode Juli-Desember ISSN :2550-3923.

Robbin dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Salamun dalam Priharwantiningsih, A. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Sekolah Menengah . *Media Manajemen Pendidikan*, 84-93.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In N. D. Pardosi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang* (p. 294). Palembang: Yogyakarta.

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

Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3.

Taroreh, J. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, Learning Organization, Komitmen Organisasi (Studi kasus UMKM)*. Manado: Yayasan Makaria Waya.

Taroreh, J. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, Learning, Organization, Komitmen Organisasional (Studi Kasus UMKM)*. Manado: Yayasan Makaria Waya.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

