

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA PADA  
KEPUASAN KERJA PADA PT DATA CITRA MANDIRI  
(IBOX)**

**SKRIPSI**



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

**Diajukan Oleh:**

**Nova Oktarina**

**NPM. 1901110215**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nova Oktarina  
Nomor Pokok/NIRM : 1901110215  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-4-2019 Pembimbing I : Dr. Dismiko Novianto SE, M.Si  
NIDN : 011011724

Tanggal 20-4-2019 Pembimbing II : Herman Efrizal SE, MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Tanggal 22-4-2019

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 29-4-2019



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

Mariyam Zanariah SE, M.M  
NIDN : 0322096301


/PS/DFEB/


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nova Oktarina  
 Nomor Pokok/NIRM : 1901110215  
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)

Penguji Skripsi :

Tanggal 23-4-2024 Ketua Penguji :   
Dr. Djatmiko Novianto SE, M.Si.  
 NIDN : 011011724


Tanggal 23-4-2024 Penguji I :   
Herman Efrizal SE, MM  
 NIDN : 0202066602

Tanggal 29-4-2024 Penguji II :   
Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si.  
 NIDN : 0207069491

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
 Tanggal 29-4-2024



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

Ka. Prodi Manajemen  
 Tanggal 29-4-2024

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
 NIDN : 0222096301

/PSID/FEB/

## **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 : Nova Oktarina

Npm/Nomor Pokok : 1901110215

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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.

Palerohang, April 2024



Nova Oktarina

## **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 Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti

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

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
4. Bapak Dr. Djatmiko Novianto SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Bapak Herman Efrizal,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

7. Pimpinan PT Data Citra Mandiri (IBOX) Palembang serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti memyadari 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 tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, April 2024

Nova Oktarina

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvii
<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 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja.....	11
2.1.1.2 Teori Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4 Dimensi Kinerja .....	14
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	18
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	18



2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi.....	19
2.1.2.3 Karakteristik Komitmen Organisasi .....	20
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.1.3 Gaya Kepemimpinan .....	21
2.1.3.1 Teori Kepemimpinan .....	23
2.1.3.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.3.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	24
2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	25
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	26
2.1.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja .....	27
2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	27
2.1.4.5 Karakteristik Kepuasan Kerja .....	28
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	28
2.2 Kerangka Berfikir .....	33
2.3 Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
3.1.1 Tempat Penelitian.....	42
3.1.2 Waktu Penelitian .....	42
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.2.1 Sumber Data .....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.3 Populasi,Sample.....	44
3.3.1 Populasi .....	44
3.3.2 Sample .....	44
3.4 Rancangan Penelitian.....	45
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	45
3.5.1 Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	45

3.5.2	Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	47
3.5.3	Variabel Kinerja (Y1).....	48
3.5.4	Variabel Kepuasan Kerja (Y2) .....	49
3.6	Instrumen Penelitian .....	50
3.7	Teknik Analisa Data .....	51
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	54
3.7.2	Analisis Inferensial.....	54
3.7.3	Evaluasi Pengujian Model.....	55
3.7.4	Hipotesis Statistika.....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum.....	59
4.1.1	Sejarah Perusahaan PT Data Citra Mandiri (IBOX) .....	59
4.1.2	Visi dan Misi .....	60
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	60
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	62
4.2	Analisis Deskriptif .....	67
4.2.1	Deskripsi Data Demografi Responden.....	67
4.2.1.1	Jenis Kelamin .....	67
4.2.1.2	Usia.....	68
4.2.2	Analisis Inferensial.....	64
4.2.3	Analisis Persamaan Jalur.....	78
4.2.4	Uji Hipotesis .....	79
4.3	Pembahasan Hasil penelitian .....	83
4.3.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX). .....	83
4.3.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX). .....	84
4.3.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX). .....	85
4.3.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX). .....	86

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX) .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	91
<b>LAMPIRAN</b> .....	93

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Jumlah Karyawan Absen Jam Lembur Di PT Data Citra Mandiri (IBOX) periode 1 Juli 2023-30 September 2023 .....	6
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	29
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....	42
3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	46
3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) .....	48
3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y1).....	49
3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y2).....	50
3.6 Skor Skala Likert .....	51
3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic .....	58
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	67
4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	68
4.3 Kategori Jawaban.....	69
4.4 Kategori Jawaban.....	69
4.5 Loading Factor full model.....	72
4.6 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	73
4.7 <i>Discriminant Validity</i> .....	71
4.8 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i> .....	75
4.9 <i>R-Square</i> .....	77
4.10 <i>f-Square</i> .....	77
4.12 <i>Path Coefficient</i> .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Halaman	
2.1 Kerangka Berfikir .....	33
3.1. Diagram Jalur Hubungan kausal X1, X2, Y1 dan Y2.....	56
4.1 Struktur Organisasi .....	61
4.2 Full Model Setelah Dikalkulasi .....	71
4.3 <i>Full Model Bootstrapping t-statistic</i> .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2. Tabulasi .....	97
Lampiran 3 Hasil Analisa SmartPLS .....	102

## ABSTRAK

**Nova Oktarina, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX) (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Novianto SE,M.Si dan Bapak Herman Efrizal,SE,MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX). baik secara langsung Maupun secara tidak langsung, populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Data Citra Mandiri (IBOX) cabang Palembang yang berjumlah 34 Karyawan, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode penelitian *sampel jenuh*, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 34 Karyawan sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai R<sup>2</sup> untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,970, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan kepemimpinan sebesar 97,00% sedangkan sisanya sebesar 3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R<sup>2</sup> untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,989 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 98,30% sedangkan sisanya sebesar 1,70% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

*Kata kunci : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja*

## ABSTRACT

***Nova Oktarina, The Influence of Organizational Commitment and Leadership Style on Employee Performance and Its Implications for Job Satisfaction at PT Data Citra Mandiri (IBOX) (Under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Novianto SE, M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE, MM)***

*This research aims to determine and prove the influence of organizational commitment and leadership style on employee performance and its implications for job satisfaction at PT Data Citra Mandiri (IBOX). both directly and indirectly, the population of this study is all employees of PT Data Citra Mandiri (IBOX) Palembang branch, totaling 34 employees. In this study the researcher used a saturated sample research method, so in this study the number of samples used was 34 Employees as research samples. Data analysis used through the PLS program.*

*The results of this research show that organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction, leadership style has an effect on job satisfaction, organizational commitment has an effect on performance, leadership style has an effect on performance, job satisfaction has an effect on employee performance. The organizational commitment variable on performance has an indirect influence on job satisfaction as a mediating variable, leadership style on performance has an indirect influence on job satisfaction as a mediating variable. The R2 value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.970, which means that this value identifies that variations in Employee Job Satisfaction can be explained by work culture and leadership variables of 97.00% while the remaining 3% is explained by other variables. The R2 value for the latent variable Performance is 0.989, which means that this value identifies that variations in performance can be explained by the variables organizational commitment and leadership style and Job Satisfaction of 98.30% while the remaining 1.70% is explained by variables not included in the research.*

***Keywords: Organizational Commitment, Leadership Style, Job Satisfaction, Performance***



## **RIWAYAT HIDUP**

Nova Oktarina dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 06 Oktober 1999, merupakan anak ke Pertama dari Empat bersaudara, dari pasangan Bapak Yayan Kustiawan dan ibu Rokiah. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2008 di SD Negeri 35 Palembang, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2014 di SMP negeri 43 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah Atas pada tahun 2017 di SMA negeri 12 Palembang. Pada tahun 2019, memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti.

Palembang, April 2024

Nova Oktarina

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu rencana untuk mengendalikan SDM perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Agar kegiatan pengelolaan tersebut efektif dan efisien, diperlukan karyawan yang berpengetahuan dan terampil. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola perusahaan dengan baik agar kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan karena sangat menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan (Astuti et al., 2020)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas.

Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan

memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Hasibuan (2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Fauzi (2020) performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Kepuasan kerja terhadap karyawan dalam organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja seseorang. Kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu pertimbangan dari karyawan mengenai pekerjaannya dengan cara menyeluruh apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak.

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sutrisno, (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas saja tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan para karyawan untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai terhadap kinerja karyawan. Adanya komitmen akan membuat para karyawan mendukung secara aktif seluruh organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan secara baik keberadaan karyawan agar komitmen organisasional sesuai dan berstandar tinggi terhadap organisasi (Pristiwati, 2018)

Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Wibowo (2019), mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga orang bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Ini berbeda dengan loyalitas pasif kepada organisasi.

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek

kehidupan secara luas. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi.

Hasibuan (2019:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau pegawainya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh pegawai.

Edison (2016), Gaya kepemimpinan yaitu cara atasan berperilaku, bertindak serta bagaimana mereka dapat mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan. Banyak ahli yang berpendapat setiap individu mempunyai perbedaan. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau anggotanya supaya dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Menurut Busro (2018), adalah trik pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada anggotanya

PT Data Citra Mandiri (IBOX) merupakan salah satu *Reseller* terkemuka Produk Premium Apple di Indonesia yang mengkhususkan diri dalam menawarkan produk-produk Fenomena kinerja karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX) Cabang Palembang menyebutkan bahwa kualitas kerja karyawan belum maksimal, hal ini terlihat dari ada sebagian besar pekerjaan yang belum tuntas dan masih berulang-ulang. Pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) belum sepenuhnya dilaksanakan, terlebih lagi jika

berhubungan dengan konsumen yang bermasalah yang berlarut-larut. Disamping itu, perihal kuantitas kerja yang tidak maksimal sebagaimana capaian target perusahaan tersebut yang cenderung menurun terkesan karyawan kurang serius dalam menangani pekerjaan.

Adapun fenomena gaya kepemimpinan atasan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX) Cabang Palembang menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu memotivasi bawahan secara maksimal, ini terlihat rendahnya kuantitas kerja karyawan, selain itu atasan juga tidak mau disalahkan atau kurang bertanggung jawab, atasan di perusahaan ini sering melimpahkan wewenang dan tanggung jawab mereka kepada kepala seksi masing-masing bidang tanpa memberikan arahan dan mendeskripsikan pekerjaan, melainkan hanya mengejar target-target yang akan dicapai pada PT Data Citra Mandiri (IBOX) Cabang Palembang. Selain itu, atasan kurang mampu mengendalikan emosional ketika mengawasi karyawan yang kurang rajin atau karyawan yang berkinerja rendah sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Sebab gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Data Citra Mandiri (IBOX) masih terdapat fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan terutama untuk karyawan yang keluar dari pekerjaan. pengunduran diri karyawan tersebut hanya diposisikan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang menunjukkan tinggi rendahnya komitmen pada pekerjaan karyawan di PT Data Citra Mandiri (IBOX) adalah kesediaan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal guna mengejar target pekerjaan. Kebijakan di PT Data Citra Mandiri (IBOX) dengan hari kerja

antara seminggu 6 hari, sehingga untuk karyawan yang bekerja pada hari 7 hari seminggu dianggap lembur. Ketika pekerjaan di perusahaan menumpuk, tidak menutup kemungkinan karyawan diminta untuk lembur pada hari libur karyawan.

Data selama tiga Bulan periode 1 Juli 2023-30 September 2023 mengenai absensi karyawan kerja lembur bisa ditunjukkan Tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Absen Jam Lembur Di PT Data Citra Mandiri (IBOX) periode 1 Juli 2023-30 September 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Absen Lembur</b>
<b>Juli</b>	34 karyawan.	7 orang
<b>Agustus</b>	34 karyawan.	9 orang
<b>September</b>	34 karyawan.	6 orang

*Sumber : Data PT Data Citra Mandiri (iBox) Cabang Palembang, 2023*

Data tabel 1.1 adalah Jumlah karyawan yang absen lembur pada bulan Juli 2023 sebanyak 7 karyawan, lembur di bulan Agustus 2023 sebanyak 9 karyawan maupun bulan September 2023 sebanyak 6 karyawan. terjadinya kecenderungan jumlah absensi yang meningkat pada jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Hal ini berarti terdapat kecenderungan semakin lemahnya ketidakpuasan pada pekerjaan karyawan dan setidaknya pada karyawan yang absen pada jam lembur tersebut.

Menurut penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan Bambang, 2018 Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja,. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,, Hasil analisis variabel mediasi menggunakan uji Sobel disimpulkan bahwa kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh komitmen

organisasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terbukti.

Sedangkan penelitian Yohana dkk, 2022 Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, dengan teori-teori yang telah disampaikan sebelumnya dan keterkaitan antara penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka peneliti mengambil judul mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX).”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada



PT Data Citra Mandiri (IBOX)?

4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan implikasinya pada kepuasan kerja pada PT Data Citra Mandiri (IBOX) adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Data Citra Mandiri (IBOX)
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Data Citra Mandiri (IBOX).
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX).
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX).
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Data Citra Mandiri (IBOX).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain tujuan, penelitian skripsi ini juga memiliki manfaat penelitian, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wadah untuk mempraktekkan teori-teori selama perkuliahan di fakultas ekonomi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan. kinerja karyawan dan kepuasan Kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi Pada PT Data Citra Mandiri (IBOX).dalam menghasilkan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan. kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable lain selain variable yang telah diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Astuti, Ria Wahyuning. 2020. “ *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas)*”. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 10, Nomor 1 (hlm. 24-29).
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, John W. 2009. *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft L, Richard. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Management Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Hasibuan S,P. Malayu .(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi* Positif. CV. Pustaka Setia.
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, bambang swasto. (2018). *Pengaruh Komitmen*

*Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 159–168

Putro (2018). *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18 (2), pp 116-125.

Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.

Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustak

Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. 2018. *Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar*. Jurnal Sultanist, vol. 6, no. 1, pp.12-23

Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*. e-Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017

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

Wijayanti, Endah. Dkk. (2017). *Pengaruh teamwork dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi*. Jurnal ekonomi dan kewirausahaan vol.1

Wibowo, 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus PT. Indoraya Internasional* di Yogyakarta.