

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT KOPSRI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RACHEL EVA OKANTI

NPM. 1901110554

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rachel Eva Okanti
Nomor Pokok/NPM : 1901110554
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi,
Komitmen Organisasi, Motivasi Dan
Kompensasi Terhadap Produktivitas
Karyawan PT Kopsri Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30-9-24 Pembimbing I


: Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 30-9-24 Pembimbing II


: Alinadia, SE., MM
NIDN : 0207125901

Mengetahui :

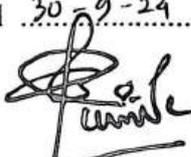
Dekan

Tanggal 30-9-24

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 30-9-24




Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

024 /PS/DFEB/ 24

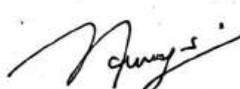
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

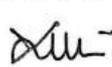
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rachel Eva Okanti
Nomor Pokok/Npm : 1901110554
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen
Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas
Karyawan Pt Kopsri Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 30-9-24 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 30-9-24 Penguji I :  Alinadia, SE., MM
NIDN : 0207125901

Tanggal 30-9-24 Penguji II :  Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si
NIDN : 0207069401

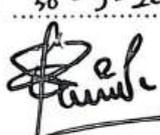
Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 30-9-24




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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 30-9-24


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

024 /PS/DFEB/ 24

MOTTO :

*Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin
dan hari esok adalah harapan.
Hendaklah kamu selalu rendah hati,
lemah lembut, dan sabar.
Tunjukkanlah kasihmu dalam hal saling membantu.
(Efesus 4:2-3)*

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan rahmatNy
- ❖ Kedua orangtua ku tercinta mama Debbie Ambarita dan papa Marudut Siallagan atas doa dan kasih sayangnya
- ❖ Anjingku Moku yang selalu menemani hari-hari ku
- ❖ Sahabat tercinta Veren angelia yusayang telah memberikan masukan,saran, motivasi dalam mengerjakan skripsi ini
- ❖ BTS, terutama Jungkook. yang selalu menjadi penyemangat ku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rachel Eva Okanti
Nomor Pokok/NPM : 1901110554
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi initerkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 27 Agustus 2024



Rachel Eva Okanti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Proposal yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang**". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak .

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, MSi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang..
4. Bapak Amrillah Azrin, SE., MM Selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu

Alinadia, SE., MM Selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi Bisnis.
6. PT Kopsri Palembang atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.
7. Kepada kedua orangtua ku tercinta mama Debbie Ambarita dan papa Marudut Siallagan

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang, Agustus 2024

Penulis

Rachel Eva Okanti

ABSTRAK

RACHEL EVA OKANTI, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Ibu Alinadia, SE., MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 Orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 15,870 + 1,194 X_1 + 0,518 X_2 + 1,038 X_3 + 0,493 X_4$. Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kopsri Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Karyawan

RIWAYAT HIDUP

RACHEL EVA OKANTI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 Mei 1999 dari Ayah Marudut Siallagan dan ibu Dra. Debbie Bernadeth. Anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di Sekolah SD Xaverius 2 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Xaverius 1 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Xaverius Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2024

Rachel Eva Okanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Budaya Organisasi.....	11
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	14
2.1.3 Motivasi	16
2.1.4 Kompensasi.....	18
2.1.5 Produktivitas Karyawan	19
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	21
2.3 Kerangka Berpikir.....	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25

3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.1	Jenis dan Sumber Data.....	26
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel	29
3.3.3	Sampling	29
3.4	Rancangan Penelitian.....	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	30
3.5.1	Variabel Penelitian.....	30
3.5.2	Definisi Operasional	31
3.6	Instrumen Penelitian	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum.....	39
4.1.1	Profil Perusahaan	39
4.1.2	Visi dan Misi	40
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
4.1.4	Uraian Tugas dan Wewenang.....	41
4.1.5	Pembahasan dan interpretasi	46
4.1.4.1	Deskripsi Profil Responden	46
4.1.4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.3.3	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	47
4.1.3.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.1.5.1	Uji Validitas	48
4.1.5.2	Uji Reliabilitas	52
4.1.6	Uji Normalitas.....	53
4.1.7	Regresi Linear Berganda	54
4.1.8	Koefisien Korelasi.....	56
4.1.9	Koefisien Determinasi	57

4.1.10 Uji Hipotesis Penelitian	58
4.1.9.1 Uji Parsial (Uji t)	58
4.1.9.2 Uji Simultan (Uji F)	61
4.2 Pembahasan Penelitian	62
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PTKOPSRI Palembang	62
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PTKOPSRI Palembang	63
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT KOPSRI Palembang	63
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT KOPSRI Palembang	64
4.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi DanKompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT KOPSRI Palembang`	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	21
Tabel 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3 Kategori Skor Skala Likert	34
Tabel 3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X ₁)	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X ₂).....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₃).....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X ₄)	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.10 Hasil uji Analisis Linier Berganda	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Struktus Organisasi PT KOPSRI Palembang	41
Gambar 4.2 Uji Normalitas	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan menjadi salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan. Hal ini didasarkan pada perannya menjadi pelaksana kebijakan, pelaksana kegiatan operasional perusahaan, serta penghasil barang atau jasa suatu perusahaan. Karyawan yang melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan dengan baik akan berdampak luas pada perusahaan, begitupun karyawan yang memiliki kemampuan menghasilkan barang atau jasa dengan sangat baik sesuai yang diharapkan suatu perusahaan maka juga akan berdampak pada perusahaan sehingga dapat terus bertahan dalam menghadapi perubahan dan persaingan. Hal tersebut sejalan dengan yang dijelaskan oleh Sutrisno dkk (2022: 3477) bahwa dalam mencapai perusahaan yang bekerja secara maksimal dibutuhkan karyawan yang baik dan konsisten dalam melakukan tugasnya di dalam perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memang memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan dan dapat memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan, salah satunya adalah kemampuan perusahaan untuk terus berkembang dan bertahan dalam menghadapi perubahan dan persaingan diantara perusahaan-perusahaan lainnya.

Karyawan yang mampu memberikan kontribusi yang baik, konsisten bahkan lebih baik lagi kepada perusahaan sehingga berdampak pada perusahaan yang dapat bekerja secara maksimal ini biasanya dapat dilihat melalui

produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan umumnya identik dengan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan seluruh kegiatan operasional perusahaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Produktivitas yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang signifikan kepada keberlangsungan dan pelaksanaan operasional perusahaan. Perihal ini dibuktikan melalui temuan Amalya dkk (2021: 62) yang mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan mempunyai dampak yang sangat signifikan atas kinerja karyawan dan perusahaan. Semakin produktif karyawan suatu perusahaan dalam bekerja, maka kinerja karyawan dan perusahaan akan semakin baik, sehingga dampaknya sangat besar dan luas, tidak terkecuali bagi perusahaan itu sendiri.

Produktivitas karyawan secara umum dapat dilihat melalui dua sudut pandang, dimana produktivas karyawan dapat dilihat melalui sudut pandang yang positif dan negatif. Dimana produktivitas karyawan yang positif ini memiliki arti bahwa produktivitas yang dimiliki karyawan dalam perusahaan baik atau meningkat. Sedangkan, produktivitas karyawan yang negatif ini memiliki arti bahwa produktivitas yang dimiliki karyawan dalam perusahaan mengalami penurunan atau kemunduran. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas karyawan benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan yang biasanya dapat berbentuk positif dan negatif, yakni baik atau meningkat, dan menurun atau mengalami kemunduran. Kedua hal tersebut sama-sama memiliki pengaruh kepada perusahaan secara signifikan. Oleh sebab itu, produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena banyak berdampak pada perusahaan. Jika suatu perusahaan mau tetap eksis, bertahan dari tantangan,

perubahan, dan memenangkan persaingan sama perusahaan lain, maka harus memiliki produktivitas karyawan yang baik atau ditingkatkan dari tahun ke tahun. Perusahaan bukan hanya menyediakan modal, metode atau strategi, maupun peralatan yang memadai. Tetapi juga sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki produktivitas baik dan tinggi untuk menjadi sumber daya terpenting digunakan perusahaan dalam bertahan dan eksis di masyarakat.

Menurut Baiti dkk (2020: 69) menyatakan bahwa dalam perkembangan era globalisasi saat ini, karyawan merupakan tumpuan suatu perusahaan dan tujuan utamanya adalah mempertahankan keproduktifan karyawannya dan perusahaan itu sendiri. Produktivitas karyawan telah menjadi indikator penting bagi setiap perusahaan dalam mengukur kinerja kegiatan usahanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Perusahaan tidak hanya membutuhkan modal besar untuk mencapai tujuannya, tetapi juga harus memperhatikan faktor produksi lain seperti alam, tenaga kerja dan keahlian. Faktor-faktor ini tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Tingkat produktivitas karyawan di suatu perusahaan sering dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hessel (2010) dalam Inggried (2018) menyebutkan bahwa motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan akan optimal dan berdampak signifikan jika motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen

organisasi mendukung serta berjalan efektif dengan fokus pada kelangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hal ini sama saja bahwa karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi pada dasarnya dilatarbelakangi oleh perusahaan itu sendiri yang memiliki budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja yang baik dan suportif terhadap karyawan, komitmen organisasi yang baik dan konsisten, memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga akan menimbulkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap tingkat produktivitas karyawan. Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif biasanya sangat mempengaruhi perilaku serta efektivitas kinerja baik pada tingkat organisasi maupun individu. Budaya yang diterapkan oleh perusahaan akan mempengaruhi karyawan dan pada akhirnya memberikan dampak besar pada keseluruhan perusahaan .

Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat pengabdian yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan pertama kali bergabung dengan perusahaan, mereka sering kali diharapkan untuk berkomitmen karena hal ini akan memotivasi mereka untuk bekerja mencapai suatu tujuan dan jika tujuan ini terpenuhi, baik orang tersebut maupun organisasi akan

mendapatkan keuntungan dari tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi dan kompensasi juga mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi jadi pendorong untuk karyawan buat bekerja serta memunculkan rasa semangat dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, kompensasi ialah imbalan jasa ataupun balas jasa yang diberikan oleh sesuatu industri ataupun organisasi kepada tenaga kerja bisa pengaruh produktivitas kerja karyawan. Secara umum, jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai bahkan lebih pada karyawannya dan karyawan memiliki motivasi yang dilatar belakangi oleh pribadi dan lingkungan kerja. Hal ini akan dapat berdampak pada timbulnya produktivitas kerja karyawan agar terus bekerja dengan baik konsisten.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh bu-daya organisasi , komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut biasanya mempengaruhi produktivitas karyawan dan pada akhirnya berdampak pada perusahaan. Hal tersebut juga peneliti temukan dalam lima hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, dan menjadi bahan referensi dalam penelitian yakni penelitian Mulyani dan Utami (2021), Lisa dan Mahfudiyanto (2022), Wendy (2020), Ali dan Utami (2021), serta Inggried (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh tersebut turut peneliti temukan pada PT KOPSRI (Komando Keamanan Sriwidjaja) Palembang. Perseroan Terbatas PT KOPSRI (Komando Pengamanan Sriwidjaja) didirikan sebagai perusahaan penyedia jasa yang

bergerak di bidang percetakan, pengangkutan darat, perdagangan, dan konstruksi. Di JL. R. E. Martadinata, Kalidoni, Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan 30162, adalah PT KOSPRI Palembang, suatu perseroan terbatas.

PT KOPSRI didirikan di Palembang pada tahun 2011 sebagai perseroan terbatas. PT KOPSRI memulai usahanya sebagai penyedia jasa, pembangunan, perdagangan, pengangkutan darat dan percetakan. Dengan jasa keamanan sebagai pilar utama, PT KOPSRI mulai melebarkan bisnisnya untuk menjadi penyedia tenaga kerja terutama jasa keamanan. Memulai kegiatan usahanya, PT KOPSRI bekerja sama dengan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai pengguna jasa pertama pada 2011 hinggasekarang. Kemudian, terus berkembang. Pada tahun 2012 – sekarang juga bekerja sama dengan PELINDO II Palembang untuk tenaga pengamanan dan Operator Parkir untuk RS Pelindo II Palembang. Di tahun 2015, PT KOPSRI juga menjalin kerja sama dengan RS Pertamina Prabumulih sebagai penyedia jasa pengamanan. Ditahun 2017, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang turut menjadi pengguna jasa PT KOPSRI sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Hingga September 2018. PT KOPSRI terus berkembang dengan memiliki 2 kantor operasional yang terdiri dari 1 kantor pusat di Palembang dan 1 kantor cabang di Bandar Lampung yang didukung dengan sinergi antara manajemen dan 889 tenaga kerja dibawah naungan PT. KOPSRI.

Perkembangan yang dialami dari PT KOPSRI ini tidak terlepas dari peran

karyawan yang mempunyai produktivitas kerja karyawan yang tinggi mulai dari budaya organisasi yang baik, komitmen organisasi yang baik, motivasi kerja yang tinggi serta kompensasi perusahaan terhadap karyawan yang tinggi sehingga PT KOPSRI mampu bersaing, bertahan, dan berkembang menjadi perusahaan perseroan terbatas yang membuka beberapa bidang usaha seperti penyedia jasa yang bergerak dibidang jasa, pembangunan, perdagangan, pengangkutan darat, maupun percetakan.

PT KOPSRI saat ini merupakan perusahaan yang mampu menerapkannilai-nilai budaya perusahaan (*Core Values*) sebagai dasar budaya perusahaan dengan tujuan dapat menjadi acuan utama bagi seluruh karyawan yang berada di bawah naungan PT KOPSRI. PT KOPSRI dalam perkembangannya juga mampu memperluas kerja sama dengan mengedepankan produktivitas karyawan dan mengedepankan kepuasan pengguna melalui pelayanan yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan perusahaan pengguna dari awal kerja sama hingga sekarang. Berdasarkan fenomena dan permasalahan positif tersebut, peneliti tertarik meneliti mengenai produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang. Dimana, lebih berfokus untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, kompensasi di PT KOPSRI Palembang terhadap produktivitas karyawan sehingga mempengaruhi perusahaan agar dapat terus berkembang, terus bertahan dan tetap eksis sampai sekarang. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil penelitian yang berjudul; **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT KOPSRI Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT KOPSRI Palembang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT KOPSRI Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT KOPSRI Palembang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT KOPSRI Palembang?
5. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang. Tujuan penelitian dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang.
3. Untuk mengetahui
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan

di PT KOPSRI Palembang.

5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang

2. Bagi perusahaan/Instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang.

3. Bagi Universitas Tridianti Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang membutuhkan informasi dalam mengkaji budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT KOPSRI Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalya, dkk., 2021. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan*. Center of Economic Student Journal. 4(1), 62-67.
- Baiti, N.K, dkk. 2020. *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Jurnal Edunomika. 4(1), 69-87.
- Harpis, Muhammad dan Syaiful Bahri. 2020. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Maneggio. 3(1), 13-27.
- Lisa Sukmawati dan Mahfudiyanto. 2022. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Ajeng Gayasan Kabupaten Jember*. Jurnal BIMA. 4(2), 331-342.
- Muhammad Adi dan Ermi Utami. 2021. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera*. Jurnal BSR: Samarinda. 2(2), 2721-5725.
- Mulyani, Ermi Utami. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda*. Borneo Student Research Journal. 2(2), 1254-1260.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dalam Laporan Akhir Fakultas Ekonomi UTP. 2023. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Putri, Mariana dkk. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Cirebon*. 1(2). 14-29.
- Stefanie Inggried. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Manajemen Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Sumartik, Rifdah Abadiyah, dan Hasan. 2022. *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Cetakan pertama. UMSIDA Press; Sidoarjo.
- Sutrisno, dkk., 2022. *Dampak Kompensasi Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal. 3(6), 3476-3482.

Wahyudi, dan Rendi Salim. 2020. *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. UNPAM Press; Tangerang Selatan.

Wendy Liana. 2020. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang.* Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. 1(1), 65-72.

Wijaya, Candra dan Ojak Manurung. 2021. *Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal.* Cetakan Pertama. Kencana; Jakarta.