

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau *assembling* dan juga reparasi adalah bagian dari industri. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi juga dalam bentuk jasa. PT.Madu Baru adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Spritus di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya Gula Pasir. Sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Pabrik ini dibangun pada tahun 1955, yang diprakarsai oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX, diresmikan oleh Presiden RI Pertama Ir. Soekarno dan pabrik ini baru mulai produksi pada tahun 1958.

Pendirian PT Madu Baru ini dimaksudkan untuk ikut serta memberikan kesejahteraan kepada masyarakat yang saat itu tidak mempunyai pekerjaan. Pabrik ini tentunya akan menampung banyak tenaga kerja, karena banyak pihak yang nantinya akan terlibat di dalam proses produksi gula. Petani akan terlibat dalam proses penanaman tebu sebagai bahan dasar pembuatan gula, juga orang-orang Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri akan dapat bekerja disini.

Pada tahun 1955, akhirnya PT Madu Baru berhasil didirikan. Selain memproduksi gula, PT Madu Baru juga memproduksi spiritus. Antara Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus sebenarnya sama-sama berdiri di tahun 1955 atas kerjasama pemerintah RI dengan Republik Demokrasi Jerman, namun di tahun 1959. Pabrik spiritus baru selesai dikerjakan dan kemudian berproduksi. Tepatnya pada tanggal 4 juni 1955, PG dan PS Madukismo dibentuk menjadi badan usaha, dengan kepemilikan 75% milik keluarga Keraton Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan 25% dari pemerintah Republik Indonesia. Setelah resmi menjadi Badan Usaha, kemudian diresmikan oleh presiden Ir. Soekarno pada 29 Mei 1958.

Pada awal berdirinya, pabrik gula ini adalah P2G Madu Baru, perseroan terbatas (PT) yang membawahi Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus. Namun, pada tahun 1961 pemerintah memberlakukan politik Nasionalisasi perusahaan swasta, pada akhirnya PT Madu Baru dirubah menjadi Perusahaan Negara dan berada di bawah pengawasan Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPPN) yang menjadi induk dari perusahaan-perusahaan di Indonesia yang kurang lebih berjumlah 50 perusahaan.

Pada tahun 1961, yakni pada tahun 1966 BPUPPN dibubarkan, kemudian PT Madu Baru memilih untuk membentuk perseroan terbatas hingga saat ini. Kepemilikan saham terbesar PT Madu Baru yang membawahi PG dan PS Madukismo yaitu dari keluarga Sri Sultan HB. Atas persetujuan Sri Sultan Hamengku Buwono IX, pada tanggal 4 Mei 1984 PT Madu Baru

dikelola oleh pemerintah untuk dikelola PT Rawajawali Nusantara Indonesia (RNI).

Visi PT.Madu Baru menjadi perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati. Misi PT Madu Baru. *Pertama* menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia. *Kedua* menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani. *Ketiga* mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti. *Keempat* menempatkan karyawan dan *stakeholders* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan dan pencapaian *shareholder values*.

PT Madu Baru termasuk dalam perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yang memiliki nilai jual yang cukup tinggi. Industri gula pasir dan spiritus terbesar yang berada di Yogyakarta. Perusahaan ini saham mayoritas dimiliki oleh keluarga Kraton Yogyakarta sebesar 65% dan 35% di miliki oleh PT. Rajawali. Memiliki karyawan 1622 yang terbagi didalam 10 divisi yang dimana divisi tersebut divisi umum, divisi keuangan, divisi SDM, divisi Pemasaran, divisi Produksi, divisi umum, divisi tanam.

Sumber daya manusia adalah kunci pemenang persaingan bisnis. Untuk mencapai kualitas sumber daya manusia tinggi, disamping peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan (*knowledge and skill of work*),

tidak kalah penting pula perlu dibangun persepsi kerja (*work perception*). Karena persepsi kerja yang positif akan lebih mudah mendorong mereka menuju tercapainya produktivitas dan kreativitas kerja yang lebih tinggi sehingga mereka mampu menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat.

Dalam menghadapi era perdagangan bebas yang telah dimulai sejak tahun 2003, diperlukan berbagai langkah seperti pembenahan strategi dan sumber daya. Hal ini menjadi penting sebab hanya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan di era tersebut. Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Dalam hal ini sumber strategis yang perlu memperoleh perhatian dan pembenahan adalah faktor sumber daya manusia atau karyawan.

Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009).

PT Madu Baru membagi tingkatan karyawan terbagi menjadi 2 yaitu karyawan tetap, karyawan PKWT/Musiman/Phl. pegawai/karyawan tetap.

“Karyawan tetap adalah pegawai yang bekerja di suatu badan (perusahaan dsb) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan tetap merupakan karyawan yang sudah bekerja dan mempunyai kualitas sesuai kebutuhan di perusahaan dan sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama. Jam kerja karyawan tetap tidak menunggu saat musim giling.”

“Karyawan tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.” Sumber Wawancara dengan Bapak Fuazi bagian SDM dan buku peraturan pegawai tahun 2014-1017

PKWT adalah Perjanjian Waktu Kerja Tertentu/ Kontrak/ Musiman/ PHL yang dimana karyawan PKWT masa kerjanya bergantung dengan perusahaan sedang melakukan proses giling. Apabila perusahaan sedang melakukan proses giling karyawan tersebut akan masuk kerja, apabila proses giling sudah selesai, karyawan PKWT sudah tidak masuk kerja lagi. Namun sebagian karyawan akan di pekerjakan untuk operasional dan pembenahan mesin dan perawatan mesin. Sehingga disebut perjanjian kerja waktu tertentu.
(Sumber : Bapak Fauzi, kepala seksi Pengembangan SDM)

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan
PT Madu Baru Tahun 2015

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Pimpinan	55
2	Pelaksana	332
3	PKWT Dalam	746
4	PKWT Luar	175
5	PKWT Bulan	129
6	PKWT Borongan	185
JUMLAH TOTAL		1622

Sumber : Arsip Data Karyawan PT. Madu Baru

Pimpinan di sini karyawan tetap yang memimpin bagian –bagian yang ada di perusahaan. Pelaksana disini karyawan tetap yang menjadi penanggung jawab dari kegiatan yang ada di dalam perusahaan disetiap bagian, baik Direktur, SPI, SDM & Umum, Akuntansi & Keuangan, Pemasaran, Tanaman, Tebang dan Angkut, Instalasi, Pabrikasi, Pabrik Spritus dan Honorer Tanaman TLD. PKWT dalam karyawan kontrak ikut dalam proses produksi. PKWT Luar, karyawan kontrak yang tidak ikut dalam proses produksi. PKWT bulan karyawan yang kerjanya dituntut oleh target yang harus dicapai setiap bulannya. Terakhir PKWT Borongan, karyawan yang bekerja sesuai apa yang menjadi tugasnya.(Sumber : Kepala Seksi Pengembangan SDM Bapak Fauzi)

Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Susanto, 2006).

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama.

Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan McShane dan Glinow dalam Olu Ojo (2010) menyatakan bahwa budaya perusahaan membantu memahami kegiatan organisasi dan karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama dengan karyawan yang lain karena mereka saling mengajarkan mental perusahaan secara langsung. Penelitian yang dilakukan Olu Oju menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan (Olu Ojo, 2010).

Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasinya bagi organisasi. PT Madu Baru memiliki nilai budaya yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan yaitu budaya profesionalisme. Sesuai dengan arti karyawan harus menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dan benar.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi (Porter et. al, 1974 ; Angle & Perry,

1981, Nouri & Parker, 1998) dalam Sutanto 2003), sehingga keterlibatan dalam organisasi atau perusahaan yang bersifat fisik harus diiringi dengan keterlibatan psikis semua anggota atau karyawan, agar terbentuk suatu komitmen di dalamnya yang akan menumbuhkan rasa saling membutuhkan dan saling memiliki antara organisasi atau perusahaan dan pihak yang ada di dalamnya. Hal ini dapat menumbuhkan atau merespon keinginan karyawan untuk mematuhi norma-norma atau peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Jadi komitmen Organisasi merupakan sikap para karyawan berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi. Ketiga komponen sikap tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Banyak studi tentang komitmen menggunakan konsep *affective attachment*. Komitmen dianggap sebagai afektif atau *emotional attachment* terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dirinya pada organisasi tertentu (Mowday *et.al.*, 1979 dalam Nitisasmito, 1982). Pandangan lain menyatakan, bahwa komitmen dipandang sebagai kecenderungan untuk tetap terus menerus beraktivitas berdasarkan pengakuan individu tentang biaya yang dikaitkan dengan penghentian aktivitas (Amalia, 2001). Jadi komitmen akan berlangsung jika ada keuntungan dan akan dihentikan jika terjadi biaya. Pandangan ketiga yang menyatakan bahwa komitmen merupakan kepercayaan tentang tanggung jawab seseorang terhadap organisasi. Seperti yang

dinyatakan oleh Gibson (1996) bahwa komitmen adalah tekanan normatif yang terinternalisasi untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan menyatakan bahwa individu yang mempunyai perilaku seperti itu karena mereka percaya hal itu adalah benar dan bermoral untuk melakukannya.

Aranya, *et.al* (1981) dalam Ghazali (2002), komitmen adalah : (1) kepercayaan akan pengakuan terhadap sasaran dan nilai dari organisasi atau profesi; (2) kemauan untuk mencari upaya yang tepat bagi organisasi atau profesi; dan (3) hasrat untuk memelihara keutuhan keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Komitmen sikap dalam organisasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan relatif dari pengenalan dan keterlibatan individu dapat juga dikatakan sebagai keterlibatan kerja.

Selain komitmen, kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lako (2005) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara umum mampu membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan yang berupa gaji, bonus, insentif lainnya dan imbalan karir seperti rasa aman, pengembangan diri, kejelasan sistem karir, dan imbalan sosial (pujian dan penghargaan).

Kebijakan pemerintah untuk memberikan kompensasi atau insentif berupa tunjangan prestasi kerja dan uang lembur dapat memotivasi pegawai bekerja lebih baik (Safwan dan Abdullah, 2014). Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan menurunkan semangat dalam berkinerja yang berdampak

pada menurunnya kinerja organisasi (Suhartini, 1999). Sebaliknya, kompensasi yang memadai akan memberikan insentif untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan termotivasi dalam bekerja, bergairah dalam mencari solusi untuk mengatasi permasalahan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi akan tumbuh jika terdapat kompensasi yang terukur dan adil yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012; Marin and Sanchez, 2005; Murphy, 1985).

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Madu Baru
Periode Februari-Desember 2014

No	Bulan	Nilai
1	Februari	7,68
2	Maret	7,77
3	April	7,61
4	Mei	7,98
5	Juni	7,87
6	Juli	8,26
7	Agustus	8,09
8	September	8,08
9	Oktober	8,18
10	November	7,70
11	Desember	7,91

Sumber : Bagian SDM PT.Madu Baru

Keterangan Penilaian:

- $\leq 6,5$: Kurang Sekali
- $6,5-\leq 7,5$: Kurang
- $7,5 -\leq 8,5$: Cukup
- $8,5-\leq 9,5$: Baik
- $9,5-10$: Baik Sekali

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa nilai rata-rata terendah untuk kinerja karyawan pelaksana PT.Madu Baru periode Februari- Desember 2014, berada pada bulan April dengan nilai 7,61 karena pada bulan Mei PT. Madu Baru

melakukan persiapan untuk menuju produksi. Terdapat ritual-ritual yang sudah turun menurun harus dilaksanakan sebelum proses giling dimulai. Nilai tertinggi berada pada bulan Juli dengan nilai 8,26, hal ini dikarenakan pada bulan Mei-September PT. Madu Baru berada pada fase produksi sehingga karyawan akan bekerja lebih keras. Selain itu, kinerja karyawan pelaksana PT.Madu Baru dalam periode tersebut *stag* pada taraf nilai “cukup” yang berada pada kisaran nilai antara $7,5 - \leq 8,5$. Nilai tersebut memang masih berada dalam kategori *point* aman. Artinya pada capaian nilai C karyawan masih dapat meningkatkan 1 *grade* pada evaluasi tahunan. Namun jika dari tahun ke tahun nilai tersebut tidak mengalami peningkatan, maka bukan tidak mungkin SDM PT.Madu Baru akan kalah saing dari kompetitor lain. Jika hal ini terjadi, tentunya akan menjadi masalah baru untuk perusahaan.

Terlihat pula bahwa penilaian kinerja karyawan dari bulan ke bulan cukup fluktuatif meski tidak terlalu signifikan. Misalnya dari bulan Februari ke bulan Maret prestasi kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,09 poin, namun dari bulan Maret ke bulan April justru mengalami penurunan sebesar 0,11poin. Selanjutnya prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan lagi pada bulan April ke Mei sebesar 0,37 poin. Hal ini di sebabkan pada bulan maret PT. Madu Baru mengawali proses produksi yang dimana karyawan akan mempersiapkan rangkaian acara penyambutan musim giling.

Namun, dalam proses produksi pasti selalu ada masalah-masalah yang muncul yang menyebabkan turnover menjadi tinggi. Stasiun awal dan akhir yang paling banyak mengalami masalah dan tingkat turnover yang tinggi. Hal

ini disebabkan oleh pekerjaan yang berat dan kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan menjelaskan bahwa hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain kompensasi yang kurang memuaskan, budaya organisasi yang kurang baik, komitmen organisasi yang lemah, fasilitas/sarana prasarana yang kurang memadai, target kerja yang terlalu menekan, aturan perusahaan yang terlalu mengikat, dan kurangnya perhatian pemimpin kepada karyawan. Berikut sampel data yang diperoleh dari hasil observasi pada 12 karyawan di 8 divisi PT Madu Baru.

Tabel 1.3
Masalah yang Terjadi di PT Madu Baru

No	Masalah yang Terjadi	Presentase
1	Kompensasi	83%
2	Budaya organisasi	53%
3	Komitmen organisasi	67%

Sumber: Observasi dengan 12 Karyawan PT. Madu Baru Pada November 2015

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi menjadi masalah yang sering dikeluhkan oleh karyawan sebanyak 83% jawaban responden. Posisi kedua adalah masalah komitmen organisasi sebanyak 67% jawaban. Posisi ketiga terdapat masalah budaya organisasi yang kurang dengan 53% jawaban. Artinya dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling kompleks di PT.Madu Baru adalah kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi.

Sebagai perusahaan besar, PT. Madu Baru memiliki banyak karyawan. Masing-masing mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Bagi sebagian karyawan, harapan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan di

pergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Namun dari hasil diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan, diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan kompensasi yang mereka terima setiap bulan sudah sangat mepet untuk memenuhi kebutuhan. Efek dari harga BBM yang sudah tidak stabil, membuat semua kebutuhan pokok meningkat. Masalahnya adalah kenaikan harga pokok tidak dimbangi dengan naiknya pendapatan mereka.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi merupakan faktor yang harus diperhatikan serius oleh manajemen perusahaan. Tentunya setiap organisasi/perusahaan menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Namun perlu diingat bahwa menurut Handoko (2008), masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun kompensasi juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Baru Yogyakarta”.

1.2 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu maka pada penelitian ini perlu adanya batasan masalah sehubungan dengan hal tersebut batasan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dibatasi pada interaksi antar karyawan, standar-standar perilaku ditetapkan perusahaan, nilai-nilai yang ada di perusahaan, kebijakan dan pedoman yang ditetapkan perusahaan.
2. Komitmen organisasi yang diukur dari kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, indikator kemauan yang kuat untuk berusaha atau bekerja keras untuk organisasi, dan indikator keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
3. Kompensasi diukur dengan gaji yang layak, pujian, penghargaan, promosi jabatan, fasilitas liburan atau rekreasi.
4. Kinerja karyawan dibatasi pada kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, motivasi kerja, dan inisiatif karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta ?

2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta ?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta ?
4. Apakah ada pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan melalui praktek di lapangan dengan studi kasus

2. Manfaat Praktek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan dalam budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga produktivitas tercapai dengan baik.