

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG
PALEMBANG A RIVAI**



SKRIPSI

**Nama : Veni Dastri
Nim : 212017165**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO), TBK KANTOR CABANG
PALEMBANG A RIVAI**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Veni Dastri

Nim : 212017165

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Veni Dastri
Nim : 212017165
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021



Veni Dastri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh komitmen organisasi kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

Nama : Veni Dastri
Nim : 212017165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
pada tanggal, Juli 2021

Pembimbing I



Kholilah, Hj, S.E., M.Si
NIDN: 0201106001

Pembimbing II



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN: 0226107001

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Lakukan apapun yang kamu inginkan dan yakin kamu pasti bisa diatas semua kemustahilan.”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
(Al-Baqarah: 286)”

Kupersembahkan untuk

1) Kedua orang tuaku:

Bapak Rifa'at dan Ibu Ilham Sumartini

(Almh)

2) Saudara-saudaraku:

Desi Rianti dan Efrizal

3) Almamaterku:

Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum.wr.wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah Swt, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini dengan judul pengaruh komitmen organisasi kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Rifaat dan Ibunda Ilham Sumartini (Alm) tersayang. Mereka adalah orang tua yang sudah berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E, M.Si dan Bapak Mister Candra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholilah, Hj,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Ibu Febry Susanti selaku Manajer Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk kantor Cabang Palembang A Rivai yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
8. Ayah dan mama serta saudaraku yang telah memberi motivasi dan semangat.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2017.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Juli 2021

Veni Dastri

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Peneliti Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel I.I	Target dan Realisasi Pencapaian Dana Simpanan.....	6
Tabel III.I	Data Operasional Variabel.....	39
Tabel III.2	Kerangka Sampel	41
Tabel IV.1	Uji Validitas	54
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	58
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Pendidikan.....	59
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Bagian Kerja.....	60
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Usia	61
Tabel IV.7	Kinerja Karyawan	62
Tabel IV.8	Komitmen Organisasi	63
Tabel IV.9	Kompetensi	65
Tabel IV.10	Budaya Organisasi	66
Tabel IV.11	Analisis Regresi Liner Berganda	67
Tabel IV.12	Uji F	69
Tabel IV.13	Uji t	70
Tabel IV.14	Uji Koefisien Determinasi	72

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Jawaban Kuesioner
- Lampiran 4 : Distribusi Responden (Identitas Responden)
- Lampiran 5 : Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 7 : Hasil Regresi, Uji F dan Uji t
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11 : Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 : Sertifikat Bebas Plagiat
- Lampiran 13 : Sertifikat AIK
- Lampiran 14 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 15 :Sertifikat Komputer
- Lampiran 16 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Veni Dastri/ 212017165/ 2021/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 105 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} 60,397 > F_{tabel} 2,14$, artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,981 > t_{hitung} 1,66$, artinya [2] ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, [3] ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan [4] ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sebesar 63,1%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Veni Dastri/ 212017165/2021/ The Effects of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture on Employees Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A. Rivai Branch Office Palembang

This study aimed to determine the effect of organizational commitment, competence and organizational culture on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A. Rivai Branch Office, Palembang. either simultaneously or partially. This research was an associative type, with the variables used were organizational commitment, competence, organizational culture and employees performance. The sample used 105 respondents, with the data collection method was a questionnaire. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The result of the analysis proved that organizational commitment, competence and organizational culture had a positive effect on employee performance. 1) Simultaneous hypothesis test result showed the value of $F_{count} 60,397 > F_{table} 2,14$, meant that there was a significant influence of organizational commitment, competence and organizational culture on employees performance. The result of the partial hypothesis test showed the value of $t_{count} 3,981 > t_{count} 1,66$, meant 2) there was a significant effect of organizational commitment on employees performance, 3) there was a significant influence of competence on employees performance, and 4) there was a significant influence of organizational culture on employees performance. The value of the coefficient of determination showed that the variables of organizational commitment, competence and organizational culture were able to contribute to the fluctuation of employees performance, amounting 63.1%.

Keywords: Organizational Commitment, Competence, Organizational Culture and Employee Performance



September 3,
2021

[Signature]

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya manusia lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya yang melimpah, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itu tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan

diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau presentasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (dalam Wibowo 2016:007). Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pula dimana komitmen ini merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individu performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporanteporance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (dalam Kasmir 2016:182). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (dalam Busron 2018:89).

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat adanya loyalitas, keterlibatan pekerja, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Komitmen bertujuan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memiliki kesadaran untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tanggungjawabnya karena karyawan merasa memiliki ikatan moral pada perusahaan. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen merupakan perasaan indentifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. (Wibowo 2015:430). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Cloquitt, lepine dan wesson dalam Wibowo 2016:430). Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal

sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover. Adalah penting untuk di ketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan turnover tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecah oleh organisasi karena berbagai alasan.

Sedangkan kompetensi merupakan sesuatu kemampuannya untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (dalam Wibowo 2016:271).

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Kompetensi adalah underlying characteristic pada seseorang individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif ataupun superior menurut standar criteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Karakteristik underlying bermakna kompetensi itu adalah suatu bagian keperibadian seseorang yang cukup dalam dan relative

menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan (dalam jurnal Susi Hendriani dan Restu 2015).

Budaya organisasi merupakan suatu system dari makna organisasi atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins dalam Syamsir Torang 2013:106). Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff/ anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau Out-Put organisasi (Thompson dan Stickland dalam Syamsir Torang 2013:106). Pada tingkat organisasional, budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah (Gibson, Ivanicevic & Donnelly dalam Syamsir Torang 2013:107). Mengacu pada beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah *belief*, *value*, norma, dan *system* yang membentuk dan mewarnai perilaku pemimpin

dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Budaya adalah “katup pengaman” untuk mengatur beroperasinya organisasi melalui landasan nilai dan keyakinan setiap individu yang kemudian melambangkan (menjadi norma kerja).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 15, Sungai Pangeran, Ilir Timur. 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang masalah komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja merupakan hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berkaitan menurunnya kinerja karyawan.

Fakta kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Dana Simpanan Tahunan

(Periode 2015-2020)

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2016	1,030 T	920M	89,32%
2017	1,030 T	860M	83,43%
2018	1,030 T	800M	77,66%
2019	1,030 T	750M	72,81%
2020	1,030 T	720 M	69,90%

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, 2021

Fakta kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang A Rivai Palembang. Seperti yang kita lihat dari tabel diatas dimana karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, pada tahun 2016-2020 tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan 1 tahun sebesar 1,030 T. Namun PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A Rivai Palembang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan kurangnya peluang dari pimpinan untuk berkembang lebih baik, ditunjukkan dengan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Komitmen organisasi, pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai masih rendah. Rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan yaitu dimana ada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja namun masih belum menjadi karyawan tetap, padahal hasil kerja mereka bagus sehingga hal ini lama kelamaan membuat karyawan bekerja tidak efisien dan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja. Selanjutnya dalam hal perasaan gembira karyawan dimana jam kerja karyawan melebihi kapasitas yang telah dijadwalkan sehingga karyawan merasa kelelahan untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang akan datang.

Adapun faktor kompetensi yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk. Kantor Cabang Palembang A Rivai ada beberapa karyawan yang kurang kompetensi hal itu terbukti bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan

belum tercapai dikarenakan kurangnya pengalaman bekerja karyawan selain itu juga karyawan kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer atau kurang fasih sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam mengerjakan pekerjaan dan hal ini menjadi salah satu indentifikasi yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Budaya organisasi yang ada pada perusahaan ini masih kurang terlihat dari gaya kepemimpinan atasan yang kurang tegas terhadap karyawan masih melakukan pelanggaran, karena pimpinan jarang memberikan pengarahan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen organisasi, kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Palembang.A Rivai

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasiterhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TbkKantor Cabang A Rivai Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indionesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persro) Tbk Kantor Cabang Palembang A Rivai.

D. Mamfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi lokasi penelitian

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.Kantor Cabang A Rivai Palembang mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal
- Azrial Anwar dan Aprianti Endang Prihatini. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta*.
- Abas, Farhat. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. David Roy Indonesia*.
- Busron. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada media Group.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabera.
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2017. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Kesebelas, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wagiman S dan Himawan Arief Sutanto. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Semarang.*