

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
MUAMALAT CABANG UTAMA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Delpi Nopaliza

NIM : 212018234

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
MUAMALAT CABANG UTAMA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Delpi Nopaliza

NIM : 212018234

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Delpi Nopaliza

NIM : 212018234

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang

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 ketidakbenaran 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, Februari 2022



Delpi Nopaliza

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat
Cabang Utama Palembang

Nama : Delpi Nopaliza
NIM : 212018234
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., MM
NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An Najm : 39)

“Tidak ada akhir yang menyedihkan bagi mereka yang percaya kepada-Nya” (Penulis)

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta**
Bapak : Arnedi
Ibu : Yulinarsi
- ❖ Saudaraku tercinta**
 - Delsi Aprinti**
 - Decha Septriani (Almh)**
- ❖ Almamater kebanggaanku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta Bapak Arnedi dan Ibu Yulinarsi. Penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan do'a kepada putri tercinta dalam do'a dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, perjuangan, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak M. Helmi selaku Manajer dan seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi
9. Sahabat seperjuangan Yuni Aprillia, Hayati, Ririn Anjani, Aulia Syifa Amusnilanda, Tiara Novianda, terutama Maresi Ulandari, yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018.
11. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku dosen penelaah I dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku dosen penelaah II.
12. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku ketua penguji, Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku anggota penguji I dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku anggota penguji II.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
B. Kerangka Pemikiran	32
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37

C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang Diperlukan	41
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan	74
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel I. Data Dana Simpanan Tahunan	5
Tabel III. 1. Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	40
Tabel IV.1 Uji Validitas	55
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	56
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ...	61
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi (X1)	63
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)	65
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3)	67
Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis F(Simultan)	71
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	72
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran 8 : Uji Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F dan Uji t
- Lampiran 9 : Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran 10 : Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi
- Lampiran 11 : Frekuensi Jawaban Responden Kompetensi
- Lampiran 12 : Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi
- Lampiran 13 : Tabel Distribusi F
- Lampiran 14 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 15 : Tabel Distribusi R
- Lampiran 16 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran 18 : Sertifikat AIK
- Lampiran 19 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 21 : Sertifikat Magang
- Lampiran 22 : Plagiarisme
- Lampiran 23 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Delpi Nopaliza/212018234/2022/Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Assosiatif dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di Jl. Kapten A. Rivai, 24 Ilir, Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini sebanyak 103 karyawan, dan sampel terpilih sebanyak 51 karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang. Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang, ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 82,8%.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Delpi Nopaliza/212018234/2022/The Influence of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank Muamalat Palembang Main Branch/Human Resource Management

This study aims to determine the effect of organizational commitment, competence and organizational culture on employee performance at PT. Bank Muamalat Palembang Main Branch simultaneously and partially. The type of research used is associative with the variables used are organizational commitment, competence, organizational culture and employee performance. This research is located on Jl. Captain A. Rivai, 24 Ilir, Bukit Kecil, Palembang City, South Sumatra. The population of this research is 103 employees, and the selected sample is 51 employees. The data in this study used primary data and secondary data. The data collection method used a questionnaire (Questionnaire). The analysis used in this research is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R^2). The results of hypothesis testing simultaneously have the effect of organizational commitment, competence and organizational culture together on the performance of employees of PT. Bank Muamalat Palembang Main Branch. The results of partially testing the hypothesis that there is an effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Bank Muamalat Palembang Main Branch, there is an influence of competence on the performance of employees of PT. Bank Muamalat Palembang Main Branch, there is an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Bank Muamalat Palembang Main Branch. The value of the coefficient of determination shows that the variables of organizational commitment, competence and organizational culture are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 82.8%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan manajemen SDM mengatur tenaga kerja yang ada di dalam suatu organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno, 2019:6) menyatakan manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Karyawan merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, sebab selain kontribusi yang diberikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian yang akan dihasilkan oleh perusahaan, pengelolaan karyawan juga dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan citra baik perusahaan. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi

dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Kinerja merupakan apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugasnya, fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, dimana konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance* yang mana sering di Indonesia sebagai *performa*. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Rivai (dalam Busro, 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

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. Semakin tinggi komitmen anggota semakin kuat hubungan emosional mereka terhadap tujuan organisasi yang hendak dicapai, dan sebaliknya. Semakin rendah komitmen anggota organisasi, semakin rendah pula emosional mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthans (dalam Donni Juni Priansa, 2018:234) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Menurut Boyatzis (dalam Donni Juni Priansa, 2018:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki

pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Budaya organisasi persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. 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. Menurut Kholilah (2018:153) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama.

PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai, 24 Ilir, Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127 dalam kreativitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh Sumber Daya Manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang merupakan salah satu kantor cabang Bank Muamalat Indonesia. Kantor ini melayani nasabah untuk berbagai

kebutuhan terkait produk Bank Muamalat seperti pengajuan kredit dan pinjaman, setor tunai, simpanan, pembuatan akun Bank, pengajuan kredit pemilikan rumah atau KPR Bank Muamalat, hingga mobile online banking. Berikut adalah data target dan realisasi dana simpanan tahunan pada tahun 2016-2020 :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Dana Simpanan Tahunan
Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Target yang Tercapai (%)	Persentase Target yang Belum Tercapai (%)
2016	200 M	215 M	107,50 %	0 %
2017	200 M	227 M	113,50 %	0 %
2018	200 M	196 M	98,00 %	2 %
2019	200 M	180 M	90,00 %	10 %
2020	200 M	163 M	81,50 %	18,5 %

Sumber : PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang dari tahun 2016-2020 belum optimal, hasil kinerja di tahun-tahun terakhir tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan di perusahaan tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak dapat terealisasi dikarenakan target dana simpanan tahunan di perusahaan tersebut mengalami penurunan di 3 tahun terakhir, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai. Begitu juga kualitas kerja yang masih dirasa kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Komitmen organisasi PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang masih dirasa kurang baik. Hal ini dilihat dari kurangnya ketelitian dari sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja yang juga akan mempengaruhi kepercayaan dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, hubungannya dengan tanggung jawab masih rendah, seperti ada beberapa karyawan yang meninggalkan tempat kerja saat masih dalam jam kerja sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut banyak yang tidak terlaksana sepenuhnya dan membuat pekerjaan terhambat. Disamping itu juga, dalam kemauan bekerja masih rendah karena masih ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan juga sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud.

Kompetensi PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang juga masih rendah, ditunjukkan pada target yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai dikarenakan kurangnya pemahaman dari beberapa karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Di perusahaan juga masih terdapat karyawan yang dirasa belum mempunyai pengetahuan yang baik dalam bekerja serta masih adanya karyawan yang kurang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Selain itu juga, beberapa karyawan yang masih dirasa kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan komputer sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengerjakan pekerjaan dan hal ini menjadi salah satu identifikasi yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Hal ini perlu dikaji karena kemampuan karyawan yang kurang baik dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat menambah kompetensi pada karyawan tersebut.

Selain komitmen organisasi dan kompetensi, budaya organisasi yang ada pada perusahaan ini masih kurang, terlihat dimana pada saat menjalankan pekerjaannya sebagian karyawan masih belum memiliki rasa inisiatif yang muncul dari dalam dirinya untuk mencari solusi ketika menemukan sebuah masalah dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, kurangnya kesempatan karyawan untuk meraih jabatan sesuai dengan keahlian masing-masing. Adapun yang menjadi permasalahan lainnya yaitu dari atasan yang dirasa kurang tegas dalam menyikapi karyawan yang

melakukan pelanggaran, seperti dalam hal beberapa karyawan datang dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama di bangku kuliah, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abas (2017). Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. David Roy Indonesia. *Majalah Manajemen & Bisnis Ganesha*. Vol.1, No.1, 2017
- Arnu (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang. *Value Journal of Management and Business*. Vol.2, No.1, 2017
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurahmi Maftuhah Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit gaya media
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Edison Emron. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Irvianti & Liusman (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raja Pasar Abadi. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.2, No.3, 2018
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku organisasi*. Palembang: Noerfikri
- Mahput, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Adisucipto Persada. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol.6, No.2, 2019
- Setyani & Rozak (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang. *Jurnal Proceeding SENDIU 21*. Vol.5, No.3, 2021
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno Edy. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana

Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada