

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. KARUNIA ADI SENTOSA CABANG PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Dina Permata Sari**

**NIM : 212018185**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. KARUNIA ADI SENTOSA CABANG PALEMBANG**

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



**Nama : Dina Permata Sari  
NIM : 212018185**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2022**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dina Permata Sari  
Nim : 212018185  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2022



Dina Permata Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan  
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.  
Nama : Dina Permata Sari  
Nim : 212018185  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Maret 2022

**Pembimbing I**



**Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si**  
NIDN:0229057501


**Pembimbing II**



**Anggreany Hustia, S.E., M.M**  
NIDN:0110128301

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si**  
NIDN:0229057501

## **Motto dan Persembahan**

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”-Abu Hamid Al Ghazali.

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua  
Bapak Alm. Achmad Syarofi dan Ibu Yunidar
2. Saudara-saudaraku
  - Rendy Rinaldy
  - Elvan Dwi Saputra
  - Elvin Tri Saputra
  - Jelly Nugraha
  - Mohd. Firmansyah
  - Bobby Kurniawan



## PRAKATA

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. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Papa Alm. Achmad Syarofi dan Mama Yunidar, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. 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.
6. Bapak Merfin selaku kepala cabang pimpinan dan karyawan yang telah menjadi responden PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.
7. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani selama perkuliahan. Serta mahasiswa kelas CM yang telah memberikan do'a dan semangatnya.

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.

Palembang,

Dina Permata Sari

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
B. Penelitian Sebelumnya .....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel .....	41



E. Data yang Diperlukan .....	43
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A. Simpulan.....	81
B. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN.....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengguna Jasa.....	6
Tabel I.2 Data Hasil Pra Penelitian Komitmen Organisasi.....	7
Tabel I.3 Data Hasil Pra Penelitian KompetensiI .....	9
Tabel I.4 Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi.....	10
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel .....	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel IV.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1) .....	51
Tabel IV.3 Uji Validitas Kompetensi (X2) .....	51
Tabel IV.4 Uji Validitas Budaya Organisasi (X3) .....	52
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	53
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi .....	59
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2) .....	61
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3) .....	63
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F .....	66
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) .....	67
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	68

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	55
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Organisasi
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran : Biodata

## ABSTRAK

**Dina Permata Sari/212018185/2022/Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang/Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 2) Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 3) Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 4) Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Ada Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 2) Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 3) Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 4) Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan di PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang dengan teknik menggunakan *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 2) Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 3) Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang. 4) Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang

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

## ABSTRACT

**Dina Permata Sari/212018185/2022/*The Influence Of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture On The Performance Of Employees Of PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang Branch/Management Human Resource.***

*The formulation of the problem in this study 1) Is there an influence of organizational commitment, competence and organizational culture on the performance of employees of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 2) Is there an effect of organizational commitment on employee performance at PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 3) Is there any influence of competence on the performance of employees of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 4) Is there any influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. This research was conducted with the hypothesis 1) There is an Influence of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 2) There is an Influence of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 3) There is an Influence of Competence on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 4) There is an Influence of Organizational Culture on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. This type of research is associative. The sample used was 68 employees at PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch with a technique using cluster sampling. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method used is through a Questionnaire (Questionnaire) and Documentation. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate 1) There is an Influence of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 2) There is an Influence of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 3) There is an Influence of Competence on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch. 4) There is an Influence of Organizational Culture on Employee Performance of PT. Karunia Adi Sentosa Palembang Branch*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah penggerak di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, alat canggih dan teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang berkualitas tentu tujuan suatu organisasi tidak tercapai. Tuntutan dari suatu perusahaan akan karyawannya yang berkualitas sangat tinggi karena diyakini mampu bersaing di dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan demikian perusahaan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan seseorang dilihat dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan, untuk mendapatkan hasil yang baik tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang dapat 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.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan meningkatkan hasil output yang sangat berkualitas, selain itu pula pengelolaan sumber daya yang baik juga menjadi suatu potensi yang positif

bagi suatu perusahaan. Potensi ini mampu membawa kepada tujuan suatu perusahaan yang ingin dicapai. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi atau perusahaan yang ingin maju dan berkembang adalah terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Karyawan merupakan inti kehidupan bagi setiap perusahaan, karena setiap dukungan diberikan kepada seluruh karyawan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik. Kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer untuk mendefinisikan, memfasilitasi dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik, tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir (Cascio dalam Wibowo, 2016:10). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Iranto dalam Edy Sutrisno 2010:171). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya selama bekerja dan berdasarkan keahlian, pengalaman serta atas penggunaan waktu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dikembangkan beragam sudut pandang masing-masing. Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang dapat



mempengaruhi kinerja ada 13, beberapa diantaranya ialah komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi.

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit yang berada di dalam organisasi (Wibowo 2016:431). Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi sangat penting karena dengan adanya komitmen organisasi karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja dan percaya akan nilai-nilai yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerjanya. Komitmen organisasi juga dijadikan sebagai bentuk loyal yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan didalam suatu organisasi dalam situasi apapun, karyawan merasa dengan adanya komitmen organisasi menjadikan karyawan benar-benar berada dan merasa memiliki organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2016:271). Karyawan yang memiliki kompetensi adalah karyawan yang dapat mengerjakan

pekerjaannya dengan baik karena kompetensi juga diartikan sebagai keterampilan dan pengetahuan karyawan atas pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau dibutuhkan yang dapat membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam bekerja. Sehingga dengan adanya kompetensi dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Kemampuan seseorang dalam meningkatkan kompetensi dilihat dari keberhasilan, keterampilan serta pengetahuan yang akan diaplikasikan ditempat kerja dengan situasi yang baru. Pengembangan kompetensi ini dilakukan dengan cara pembinaan sikap, mental dan peningkatan kemampuan pada situasi lingkungan yang mendorong timbulnya kemauan serta kepuasan kerja individu. Dengan demikian semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi juga tingkat efisien, pemikiran dan tenaga dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan mengesampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang mereka lihat, dengar dan di alami dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan organisasi, (Edy Sutrisno 2018:2). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan

menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja dan budaya organisasi juga akan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Dalam hal ini jelas bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam budaya yang kuat nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya organisasi ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi pada anggota karyawannya.

PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengadaan tenaga kerja, jasa kebersihan dan jasa keamanan yang memperoleh pengakuan, kepercayaan dan menjadi teman kerja dari berbagai pihak terutama para pengguna jasa melalui pelatihan dan pembinaan serta pengembangan sumber daya yang dilakukan secara professional dan terprogram. Dengan demikian PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang menghasilkan tenaga kerja yang berpengetahuan, berkepribadian baik dan memiliki skill sehingga dapat ditempatkan pada posisi yang tepat. PT. Karunia Adi Sentosa mulai berdiri pada tahun 2001 yang berada di Jalan Magot I Tanjung Duren Utara Ibu

Kota Jakarta. Sampai saat ini PT. Karunia Adi Sentosa dipercayai dalam mengelola karyawan diberbagai kota besar.

Laporan hasil pelaksanaan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang dapat menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja karyawan ini diakibatkan karena kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal dalam pemberian layanan hal ini mengakibatkan kurangnya pekerja untuk memenuhi tujuan tahunan perusahaan. Adapun kualitas dan kuantitas yang belum maksimal dapat dilihat dari tabel hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap pengguna jasa sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengguna Jasa**  
**PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang**  
**Tahun 2016 – 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target Distribusi karyawan /orang</b>	<b>Realisasi (Pencapaian) /orang</b>	<b>Persentase (Pencapaian)</b>	<b>Persentase Belum Tercapai</b>
2016	200	196	98 %	2,0 %
2017	200	185	92,5 %	7,5 %
2018	200	179	89,5 %	10,5 %
2019	200	159	79,5 %	20,5 %
2020	200	133	66,5 %	33,5 %

*Sumber: PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang Palembang, 2021*

Berdasarkan tabel I.1 PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang terlihat cenderung mengalami penurunan dalam setiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh pelaksanaan kerja karyawan dalam menyalurkan jasa tidak terlaksana dengan baik karena kinerja karyawannya masih belum baik. Karyawan terkadang bekerja tidak berdasarkan SOP perusahaan sehingga berdampak pada kualitas kerja. Dari tabel I.1 juga terlihat bahwa kuantitas

hasil pekerjaan selalu menurun di setiap tahun. Selain itu indikator kinerja lainnya terlihat dari penyelesaian waktu pekerjaan. Karyawan masih banyak yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu juga mengakibatkan turunnya kualitas pelaksanaan kerja karyawan terhadap pengguna jasa.

Penulis telah melakukan pra penelitian dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja komitmen organisasi PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra Penelitian Komitmen Organisasi**  
**PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang**

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1.	Karyawan memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja	8	22
2.	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan	10	20
3.	Memiliki rasa suka dan duka dalam perusahaan	9	21
4.	Karyawan merasa bahwa orang yang selalu setia pada perusahaan adalah karyawan yang baik	11	19
5.	Karyawan merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan	13	17
6.	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.	10	20
7.	Karyawan mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap perusahaan	11	19

*Sumber: Pra Penelitian PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang, 2021.*

Komitmen organisasi pada PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang masih rendah, hal ini terlihat dari tabel I.2 nomor 1, 2 dan 3

menunjukkan sikap kemauan dimana karyawan tidak memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja, tidak berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di perusahaan serta tidak memiliki rasa suka dan duka dalam perusahaan. Untuk pernyataan nomor 4 dan 5 menunjukkan kesetiaan dimana karyawan tidak merasa bahwa orang yang selalu setia pada perusahaan adalah karyawan yang baik dan karyawan tidak merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan. Selanjutnya untuk pernyataan nomor 6 dan 7 menunjukkan kebanggaan dimana karyawan tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan serta karyawan tidak mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Fenomena lainnya didapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang dimana didapatkan hasil yang mengatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi ini menggambarkan hubungannya dengan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan yaitu ada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja namun tidak naik jabatan, padahal hasil kerjanya bagus hal ini membuat karyawan lama kelamaan bekerja secara tidak efisien dan membuat karyawan tidak semangat bekerja. Selanjutnya dalam perasaan gembira karyawan dimana jam kerja karyawan melebihi kapasitas yang telah dijadwalkan sehingga karyawan merasa kelelahan untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang akan datang.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Penelitian Kompetensi**  
**PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang**

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1.	Karyawan memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	8	22
2.	Karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja	11	19
3.	Karyawan menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim	7	23

*Sumber: Pra Penelitian PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang, 2021.*

Kompetensi karyawan pada PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dan keahlian yang menyebabkan karyawan itu kurang memiliki pemahaman dan keterampilan yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari tabel I.3 nomor 1 menunjukkan pengetahuan dimana karyawan tidak memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan keahlian dimana karyawan tidak memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja dan pada pernyataan nomor 3 menunjukkan sikap dimana karyawan tidak menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim. Hal ini terlihat adanya karyawan dalam menyelesaikan tugas masih kurang pengetahuan yang menyebabkan pemahaman dalam bekerja tidak sesuai dengan tujuan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu fenomena yang didapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang dimana karyawan juga belum dapat menyelesaikan tugas dengan ketentuan yang ada. Hal ini menyangkut target produksi jasa

yang handal yang harus dibenarkan oleh perusahaan dengan cara melakukan peningkatan kemampuan dan keahlian kepada karyawan agar seluruh karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang memiliki kompetensi yang baik. Seorang karyawan juga harus memiliki sikap yang baik, namun ternyata beberapa karyawan memiliki sikap yang kurang sopan terhadap atasan hal ini terlihat adanya karyawan yang sering mengabaikan perintahnya serta hubungan antar rekan kerja yang menunjukkan sikap negatif membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan tidak mencintai pekerjaannya sendiri sehingga menimbulkan rasa bosan di tempat kerja.

**Tabel I.4**  
**Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi**  
**PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang**

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1.	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	7	23
2.	Karyawan bekerja dengan ketulusan	12	18
3.	Karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	11	19

*Sumber: Pra Penelitian PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang, 2021.*

Budaya organisasi pada PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang ini masih lemah, terlihat dari tabel I.4 pernyataan nomor 1 menunjukkan ketekunan bahwa karyawan tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan ketulusan dimana karyawan tidak bekerja dengan ketulusan. Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan kesabaran dimana didapatkan hasil karyawan tidak mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja. Hal ini terlihat



adanya karyawan dalam bekerja kurang teliti seperti kurang tanggap melaksanakan tugas dalam penyampaian arahan kepada rekan kerja, tidak konsisten terhadap waktu sehingga menjadi hambatan dalam pencapaian suatu target perusahaan. Begitu juga ketulusan dalam bekerja, sering terjadi karyawan mengeluh pada saat atasan memberikan pekerjaan tambahan yang membuat karyawan merasa terbebani karena tidak memberikan kebebasan waktu untuk melakukan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan karena dalam menyelesaikan pekerjaan terburu-buru. Selain itu kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan membuat karyawan segan terhadap atasan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terkekang untuk melakukan kreatifitas karyawan karena dituntut agar bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang?

2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis diberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan di bidang ekonomi umumnya serta manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada umumnya.

## 2. Bagi Tempat Penelitian

Penulis berharap dapat memberikan pemikiran dan saran kepada PT. Karunia Adi Sentosa Cabang Palembang mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Farhat. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. David Roy Indonesia. *Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 10 No 3:245-249.
- Bianca, Nazwa. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Mitra Jasa. *Jurnal Ekonomi*, 245-248.
- Dwi Irvanti, Laksmi. Sito. & Lusman, Lisna. Hadinata. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raja Pasar Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2 No. 3 Desember 2016: 119-124 ISSN: 2302-4119.
- Hasan, Muhammad. Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mahput, Muji. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adisucipto Persada. 223-236.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Setyani, Dina. Meiska. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang). ISBN: 978-979-3649-72-6.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Sutrisno , Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.