

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI ANEKA KARYATAMA  
PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Aldo Andhika**

**NIM : 212018211**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI ANEKA KARYATAMA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Aldo Andhika  
NIM : 212018211**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aldo Andhika  
NIM : 212018211  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama

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, Agustus 2022

  
Aldo Andhika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang  
Nama : Aldo Andhika  
Nim : 212018211  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, 2022

**Pembimbing I**


**Pembimbing II**

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

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

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Kerra Program Studi Manajemen



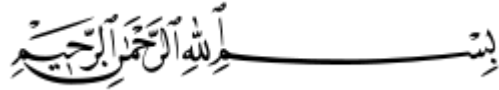
  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.S.i  
NIDN:0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Mahkota seseorang adalah akalnya. Derajat seseorang adalah agamanya. Sedangkan kehormatan seseorang adalah budi pekertinya, lalu yang tak boleh sia-sia dari manusia adalah usia”*

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini  
kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (Azwir) dan Ibundaku  
(Hartati) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga  
Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama 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, Ayah Azwir dan Ibu Hartati, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya 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 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 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.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Buisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan

banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.

7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku kakakku dan ayukku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Adhan, Amin, Alfi, Alissa, Budi, Ilham, Medy, Sakinah dan grup Hijrah Komuniti).
10. Terakhir, tidak kalah penting yaitu terima kasih kepada diriku, terima kasih diriku karena telah mempercayaku, terima kasih diriku karena telah bekerja keras, terima kasih diriku karena tidak meminta hari libur, terima kasih diriku karena tidak pernah menyerah, terima kasih diriku karena selalu bersedekah dan berusaha lebih banyak memberi dari pada menerima.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2022

Aldo Andhika

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Kerangka Pemikiran .....	36
D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian .....	40
C. Operasional Variabel .....	41
D. Populasi dan Sampel .....	42
E. Data Yang Diperlukan .....	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	46



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan.....	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi.....	8
Tabel I.3 Data Hasil Pra Penelitian Disiplin.....	10
Tabel I.4 Data Hasil Pra Penelitian Kompetensi.....	10
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	42
Tabel III.3 Populasi dan Sampel .....	44
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....	48
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel IV.2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	58
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X2) .....	59
Tabel IV.4 Uji Validitas Kompetensi (X3).....	60
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	61
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y).....	65
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1).....	68
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2).....	71
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X3).....	74
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	77
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	79
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) .....	80
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	63
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja .....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Instrumen Data

Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabel Distribusi F

Lampiran : Tabel Distribusi t

Lampiran : Tabel Distribusi r

Lampiran : Hasil Cek Plagiat

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Muhammad Aldo Andhika/212018211/2022/Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 85 karyawan dan sampel sebanyak 70 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel budaya organisasi (X1), disiplin (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Adanya pengaruh budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, adanya pengaruh disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan adanya pengaruh kompetensi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin, Kompetensi dan Kinerja**

## ABSTRAK

**Muhammad Aldo Andhika/212018211/2022/The Influence of Organizational Culture, Discipline, and Competence on Employee Performance at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang/Human Resource Management.**

The formulation of the problem in this study is whether the influence of organizational culture, discipline and competence together and partially on the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. In this study a population of 85 employees and a sample of 70 employees. The data used in this study are primary data and the data collection technique is a questionnaire, at the analysis stage the qualitative data is quantified. The analytical technique used is the instrument test consisting of validity and reliability tests, while the data analysis technique is in the form of multiple linear regression analysis and hypothesis testing F and t and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 5%. The results showed that there was a positive influence between organizational culture (X1), discipline (X2) and competence (X3) variables together on (Y) employee performance at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. The existence of the influence of organizational culture (X1) partially on the performance of employees (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, the influence of discipline (X2) partially on employee performance (Y), and the influence of competence (X3) partially on employee performance (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

**Keywords: Organizational Culture, Discipline, Competence and Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian

yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan ( Ramadhan, 2019 ).

Kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan aturan serta standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, kinerja tersebut yang akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh 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 (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat Menurut Kasmir (2019:182). Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki cara tersendiri untuk mendorong para karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu dan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, karena setiap perusahaan tentunya berharap agar tujuan perusahaan dapat terealisasikan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan juga pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja merupakan kondisi yang sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan target-target yang sebelumnya telah ditetapkan. Namun dalam hal ini, masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Ada beberapa karyawan yang



hanya menunjukkan kinerja yang baik jika diawasi oleh atasan. Jika hal ini terus terjadi, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Pada suatu perusahaan, kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti faktor motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. 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). dalam hal ini, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena budaya organisasi merupakan karakteristik yang tidak tampak, dimana karakter ini merupakan kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam organisasi, dimana hal ini dapat menjadi contoh dan pembanding antara suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai perilaku yang tentunya dapat diterima serta dipahami secara bersama yang mencerminkan nilai serta norma perilaku anggota organisasi.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, dimana hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan, terutama karyawan baru akan belajar dan beradaptasi dengan budaya di perusahaan tersebut guna untuk berbaur dan menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar perusahaan agar

karyawan mudah diterima dilingkungan perusahaan. Budaya organisasi yang kurang baik atau lemah, cenderung akan menjauhkan perusahaan dari visi dan tujuan yang sangat ingin dicapai oleh perusahaan. Sebaliknya, jika budaya organisasi berjalan dengan sebagaimana mestinya atau dengan baik, maka akan mendekatkan perusahaan dengan visi dan tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola budaya organisasi dengan benar agar budaya organisasi menjadi kuat dan positif, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut terdorong dan terpengaruh akan perilaku yang positif dan bekerja secara produktif, efektif, dan efisien.

Upaya untuk mencapai dan meningkatkan kinerja yang maksimal, tentunya kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Permasalahan yang sering ditemui yaitu kurangnya ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan dan nilai yang telah dibuat oleh perusahaan, salah satunya yaitu terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja juga termasuk dalam salah satu faktor yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja termasuk dalam salah satu bentuk sikap menghargai, menghormati, serta taat pada aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan guna untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang harus dijaga, dipertahankan, serta ditingkatkan karena apabila karyawan terbiasa bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat untuk dicapai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara

teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Hasibuan dalam Sinambela (2016:335). Dengan adanya kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi, diharapkan hal ini dapat mendorong semangat kerja yang tinggi karena karyawan merasa mereka diikutsertakan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui serta dihargai oleh perusahaan. Disiplin kerja sebagaimana bentuknya yang merupakan implementasi dari kesadaran dan kesediaan seseorang atau pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja, maka dengan adanya disiplin kerja itu sendiri akan membimbing karyawan menjadi lebih tertata dan teratur atas segala pengendalian dirinya untuk mau bekerja secara tepat dan akurat sesuai kebijakan dan aturan yang ditetapkan organisasi, dengan demikian hasil dari kedisiplinan itu akan membentuk suatu kondisi yang kondusif dan selaras dengan tujuan organisasi dalam pencapaian suatu kinerja yang baik.

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). Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaannya, dengan demikian bermodalkan dengan

kompetensi tersebut maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pembangunan nasional merupakan bagian dari salah satu perwujudan cita-cita negara Indonesia dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum perlu adanya pelaksanaan dalam bentuk fisik, pembangunan proyek-proyek, sarana dan prasarana yang diwujudkan dalam bentuk pembangunan dan rehabilitasi kepentingan umum. Industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang memiliki tempat yang strategis di dalam sistem ekonomi nasional dimana nilai strategisnya itu adalah keterkaitan antara satu sektor dengan sektor lainnya.

PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwijaya dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai saat ini bergerak dibidang Konstruksi, *Engineering*, *Supplier*, dan *Cleaning Services*. Mengingat begitu banyaknya tuntutan pekerjaan, sangat berhubungan erat dengan semangat kerja karyawan. Fungsi personalia juga bertanggung jawab pada masalah perekrutan pegawai baru dan segala pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Biasanya segala sesuatu yang bersangkutan dengan perekrutan dan pelatihan itu akan ditangani sendiri oleh fungsi personalia. Tetapi akhir-akhir ini perusahaan tidak menangani masalah perekrutan dan pelatihan itu sendiri dan dibantu oleh pihak ketiga

yaitu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa tenaga kerja. Hal ini terjadi karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran.

Persepsi yang muncul baik positif maupun negative karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja demi perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data kinerja karyawan tetap dan tidak dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu dan tidak tepat waktu pada PT. SAK dari tahun 2018-2020.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan**

Tahun	jumlah pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Presentase pekerjaan tidak tepat waktu ( % )
2018 - 2019	243	210	33	13,5
2019 - 2021	298	242	56	18,7
2021 – 2022	310	275	35	20,0

*Sumber: PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2018 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13,5%. Untuk tahun 2019 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan yang selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 18,7%. Sedangkan tahun 2020 jumlah pekerjaan yang tepat waktu sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan, dan pekerjaan yang tidak tepat waktu sebesar 35 pekerjaan atau 20,0%

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 presentase pelaksanaan kerja karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pertahunnya meningkat itu artinya tingkat kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ini belum maksima hal tersebut di terlihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi**  
**PT. Sri Aneka Karyatama**

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1.	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	12	18
2.	Karyawan bekerja dengan ketulusan	10	20
3.	Karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	13	17

Sumber: Pra Penelitian PT. Sri Aneka Karyatama Palembang,2022.

Budaya organisasi pada PT. Sri Aneka Karyatama Cabang Palembang ini masih lemah, terlihat dari tabel 1.2 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.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Pra Penelitian kedisiplinan**  
**PT. Sri Aneka Karyatama**

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1.	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak paatuh	11	19
2.	Sanksi hukuman diberlakukan sesuai tingkat kesalahan karyawan	10	20
3.	Karyawan selalu mendapatkan pengawasan intensif	12	18

Sumber: Pra Penelitian PT. Sri Aneka Karyatama Palembang,2022.

Kedisiplinan PT. Sri aneka karyatama masih sangat lemah terlihat pada tabel 1.3 pernyataan nomor 1 menunjukkan ketegasan bahwa pimpinan tidak tegas dalam menerapkan peraturan kepada bawahan. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan sanksi hukuman kepada karyawan tidak bekerja dengan tertib. Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan waskat dimana karyawan selalu mendapatkan pengawasan intensif. Hal ini terlihat adanya karyawan dalam bekerja kurang disiplin seperti tidak tegas dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga menjadi hambatan dalam mencapai suatu target perusahaan.

**Tabel I.4**  
**Data Hasil Pra Penelitian Kompetensi**  
**PT. Sri Aneka Karyatama**

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1.	Karyawan memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	11	19
2.	Karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja	8	22
3.	Karyawan menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim	14	16

*Sumber: Pra Penelitian PT. Sri Aneka Karyatama Palembang,2022.*

Kompetensi karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dan keahlian yang



menyebabkan karyawan itu kurang memiliki pemahaman dan keterampilan yang menyebabkan pencapaian perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari tabel 1.4 nomor 1 menunjukkan pengetahuan dimana karyawan tidak memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan kemampuan 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. Sri Aneka Karyatama Palembang dimana karyawan juga belum dapat menyelesaikan tugas dengan ketentuan yang ada. 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.

Berdasarkan faktor-faktor yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sri Aneka Karyatama untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

### **3. Bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing
- Alina Nuzulia Rachmah Hidayati, Dr. Harini Abrilia Setyawati (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ( survey Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno) *jurnal of management* vol 5, no 1 2022
- Aulia Satria (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi ( survey perwira penerbang di lanud halim perdanakusuma) *jurnal prodi strategi pertahanan*, vol 03, no 01 2020
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Diah, Asanti Isnaini, DKK. 2019. *Metodologi penelitian Bisnis; Cetakan pertama*. Noe fikri
- Fatimah pohan ( 2020 ). pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ( survey PT. Sanfremy Sejahtera kota sumatera utara, medan ) *jurnal ekonomi dan bisnis*, vol 01, no 03 2020
- Hasibuan, Melayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara..
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Magneta Hisyam ( 2021) Pengaruh Budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( survey PT. Universitas Riau Kepulauan ) *jurnal ekonomi dan bisnis*, Vol. 5, No. 2, juni 2021 ISSN 2598:8107.

- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Muhammad bakri ( 2022 ). Pengaruh kompetensi, Budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan ( survey PT. Taspen (persero) kota makasar ) *jurnal of management*, vol 5 no 1, ISSN 2641-851x.
- Muhammad, Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara T. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/22682>.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun* Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syaefudin Aziz, Riska Apriani, Nuraeni Aziz (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ( survey Cv. Putra Fidra Kabupaten Karawang ). *jurnal ekonomi dan bisnis*, vol 8, No.1 2020 ISSN P:2339-1839 e:2722-4082.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat: Cetakan Keempat*. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.