

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WASKITA BETON PRECAST.TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Yuyun Purnama Sari

Nim : 212018006

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2022

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WASKITA BETON PRECAST. TBK PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Yuyun Purnama Sari

Nim : 212018006

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuyun Purnama Sari
Nim : 212018006
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul metodologi penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Disipin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk. Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang Maupun di perguruan tinggi lain.
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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Yuyun Purnama Sari

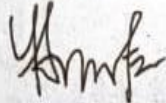
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang

Nama : Yuyun Purnama Sari
NIM : 212018006
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Aaggreany Hustia, S.E., MM

NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jadikanlah Shalat dan Sabar sebagai pertolongan, Sesungguhnya

Allah SWT bersama orang-orang yang sabar”.

(Q.S AI-Baqarah : 153)

**“ Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu, tapi menakar
seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada Allah”.**

(Ibnu Qoyyim)

Persembahan :

Atas kuasa dan ridho Allah SWT skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kepada Ayah dan ibuku tercinta
Bapak Gustam dan Ibu Sulaiha
2. Kepada Saudara-saudaraku tercinta
Raji, Yenita, Gito Girolis, Mela Saharani, dan Nopri Heri Yansa
3. Keluarga besarku tercinta
4. Almamaterku tercinta

PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Allamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-nya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, kemudian kepada ayah dan ibuku tercinta yakni bapak Gustam dan ibu Sulaiha beliau sangat berjasa dalam hidup penulis. Serta saudaraku Raji, Yenita, Gito Girolis, Mela Saharani, dan Nopri Heri Yansa, yang membantuku dan tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis. Atas panjatan do'a berkat ridho-nya yang telah diberikan selama ini. Sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penulis skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom D.S., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., MM. Selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian di PT. Waskita Beton Precast Tbk. Palembang. terutama kepada pak Febri Muqtashidin yang telah membantu selama penelitian.
7. Saudara tercintaku Raji, Yenita, Gito Girolis, Mela Saharani, dan Nopri Heri Yansa terima kasih sudah menjadi saudara yang baik, selalu mendukung dan selalu ada untuku.
8. Kepada orang yang kucintai terima kasih telah menemaniku membuat skripsi ini.
9. My Besti ku Siti Tharisa dan M Riski Saputa terima kasih telah menjadi teman terbaiku yang selalu memberi support.

Palembang, Agustus 2022

Yuyun Purnama Sari

DAFTAR ISI

Halaman Judul Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran.....	x
Abstrak.....	xi
Abstrack.....	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Masalah.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kerangka Pemikiran.....	32
C. Hipotesis.....	36

BAB III.....	37
METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Data Yang Diperlukan.....	42
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	44
BAB IV.....	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V	92
SIMPULAN DAN SARAN	92
A. Simpulan	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.I Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	6
2. Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
3. Tabel III.2 Jumlah Populasi.....	40
4. Tabel III.3 Jumlah Sampel.....	41
5. Tabel IV.1 Uji Validitas.....	57
6. Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	58
7. Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin.....	59
8. Tabel IV.4 Karakteristik Pendidikan.....	60
9. Tabel IV.5 Karakteristik Bagian Kerja.....	61
10. Tabel IV.6 Karakteristik Pengalaman Kerja.....	61
11. Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan.....	63
12. Tabel IV.8 Variabel Budaya Organisasi.....	66
13. Tabel IV.9 Variabel Disiplin.....	69
14. Tabel IV.10 Variabel Kompetensi.....	73
15. Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda.....	76
16. Tabel IV.12 Hasil Uji f.....	78
17. Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	79
18. Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Rencana Penelitian.....	95
Lampiran 2 : Daftar Kuesioner.....	96
Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden.....	
Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	
Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X1).....	
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin (X2).....	
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X3).....	
Lampiran 8 : Regresi Linear Berganda, Uji F,T dan Koefisien Determinasi.....	
Lampiran 9 : Tabel r.....	
Lampiran 10 : Tabel f.....	
Lampiran 11 : Tabel t.....	
Lampiran 12 : Kartu Bimbingan.....	
Lampiran 13 : Plagiarism.....	
Lampiran 14 : Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran 15 : Surat Selesai Riset.....	
Lampiran 16 : Sertifikat SPSS.....	
Lampiran 17 : Sertifikat AIK.....	
Lampiran 18 : Sertifikat Komputer.....	
Lampiran 19 : Pembayaran Bpp	

ABSTRAK

Yuyun Purnama Sari/212018006/2022/Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi, disiplin dan kompetensi secara parsial kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan perubahan budaya organisasi, disiplin dan kompetensi sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin dan kompetensi.

ABSTRACT

Yuyun Purnama Sari/212018006/2022/*The Influence of Organizational Culture, Discipline and Competence on Employee Performance at PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang.*

This research was conducted with the aim of knowing the influence of organizational culture, discipline and competence on employee performance at PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. This type of research is associative. The sample used is 78 employees. The data used in this study are primary data and secondary data. The sampling technique used tables of Isaac and Michael. The data collection method used is through a questionnaire. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis Technique, F Test, t Test and Coefficient of Determination. The results of this study indicate that Organizational Culture, Discipline and Competence on Employee Performance of PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. The results of hypothesis testing indicate that there is a significant influence of organizational culture, discipline and competence on the performance of employees of PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. The results of the t test show that there is a significant influence of organizational culture, discipline and competence partially on the performance of employees of PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang. The results of the coefficient of determination show that the contribution of changes in organizational culture, discipline and competence is 32.4% while the remaining 67.6% is explained by other variables that are not included in this study.

Keywords: *organizational culture, discipline and competence.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang ada dan bersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, maupun tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk pencapaiannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Diera globalisasi ini bukan merupakan hal yang mudah, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola usahanya dengan lebih baik lagi dalam kondisi yang mantap dan stabil. Hal ini sangat diperlukan terutama untuk menghadapi persaingan baik dari perusahaan dalam negeri maupun asing yang akan memasarkan produk di Indonesia. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh suatu perusahaan karena akan mempengaruhi

budaya organisasi, disiplin serta kecintaan pekerjaan. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang penting dan harus ditingkatkan efisiensinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu di perhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerjanya karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya, Muhammad Busro (2018:88). Pendapat tersebut sejalan dengan pendapatan yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu

perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian kinerja karyawan dan peningkatan kualitas karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin, Kasmir (2016:193-198).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi perlu di perhatikan 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 pembandingan 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, Edy Sutrisno (2018:2).

Budaya Organisasi seperti yang dinyatakan diatas yaitu suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan yang akan berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi yang dapat memperlancarkan aktivitas organisasi. Suatu organisasi diperusahaan bisa berkembang, tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu

peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang.

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tetapi juga kedisiplinan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Disiplin yang tinggi tentu saja dilandasi dari loyalitas karyawan dan hubungan jasa yang memuaskan dari perusahaan, Malayu S.P. Hasibuan (2018:193). Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan, Disiplin salah satu hal yang harus dijaga dan tingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

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 (2016:271-172). Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan, masih banyak terjadi kurangnya koordinasi yang mengakibatkan pekerjaan tidak optimal. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai jabatan yang disandanginya. karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang dijadikan acuan, ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan laman resmi PT. Waskita Beton Precast, Tbk (WSBP), perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Waskita Karya (Persero), Tbk yang merupakan perusahaan konstruksi BUMN terkemuka di indonesia yang telah berhasil mengerjakan beberapa proyek dalam bidang jalan tol, jembatan, gedung bertingkat, dan revitalisasi sungai. Berawal dari keinginan PT. Waskita Karya (Persero) untuk melakukan upaya terbaik agar terus dapat melaksanakan proyek secara maksimal dalam menangani mega proyek yang kala itu ditanganinya, maka PT. Waskita Karya berusaha menyediakan beton precast yang digunakan dengan melakukan inovasi yaitu membuat unit bisnis baru yang khusus memproduksi beton precast dan ready mix. Unit bisnis tersebut adalah Divisit Precast yang mulai beroperasi pada awal tahun 2013. Namun pada oktober 2014 Divisit Precast memisahkan diri dan membentuk perusahaan baru yang diberi nama PT. Waskita Beton Precast. Pendirian PT. Waskita Beton Precast sesuai dengan akta pendirian perseroan terbatas No. 10 tanggal 7 oktober 2014, yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di jakarta, yang telah mendapat pengesahan dari menteri hukum dan hak asasi manusia Nomor AHU-29347.40.10.2014 tanggal 14 oktober 2014 (Akta Pendirian

Perseroan No. 10/2014 dan perubahan terakhir anggaran dasar dengan akta berita acara rapat umum pemegang saham luar biasa No. 23. Berikut adalah data target pertahun hasil pendapatan kinerja karyawan di PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang.

Tabel I.I
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Presentase Tercapai	Presentase Tidak tercapai
2017	1,5 Miliar	1,1 Miliar	73%	27%
2018	1,5 Miliar	900.000.000	60%	40%
2019	1,5 Miliar	700.000.000	46%	54%
2020	1,5 Miliar	811.000.000	54%	53%
2021	1,5 Miliar	804.000.000	53%	47%

Sumber : PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.Waskita Beton Precast. Tbk palembang belum dapat memenuhi target hasil pelaksanaan kerja karyawan yang di tetapkan oleh PT. Waskita Beton Precast.Tbk Palembang Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa mencapai target dikarenakan Kinerja karyawan yang di peroleh PT Waskita Beton Precast. Tbk Palembang dapat dilihat dari kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang belum optimal, dan kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan mengalami fluktuasi dalam mencapai target pelaksanaan kerja, hubungan keharmonisan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan perusahaan ini menjadi belum maksimal dan

berdampak pada turunnya hasil pelaksanaan kerja karyawan di perusahaan PT. Waskit Beton Precast. Tbk Palembang.

Berdasarkan fenomena, PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang telah melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara, namun sampai saat ini masih dirasa belum dapat mencapai pada kondisi yang diinginkan. Contohnya seperti pencapaian target tiap tahun belum tercapai bisa dilihat pada tabel I.I. Jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian target tahun belum tercapai karena masih terdapat karyawan belum maksimal.

Permasalahan budaya organisasi PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang di dalam suatu organisasi banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, kurangnya ketekunan karyawan dalam berkerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Tbk Palembang, contohnya yaitu karyawan di PT. Waskita Beton Precast Tbk Palembang ini tidak bersungguh dalam bekerja yang mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak efektif. Selain ketekunan, ketulusan dalam bekerja sangat berpengaruh karena bekerja dengan setulus hati dapat memudahkan perusahaan ini menjadi maksimal yang dapat dilihat dari tabel di atas dan proses terciptanya budaya organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku banyak karyawan dan kurangnya kesabaran dalam mengerjakan pekerjaan dapat mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal Itulah sebabnya, budaya organisasi menjadi penting di PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang

karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk menciptakan budaya produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai target perusahaannya adalah dampak dari budaya produktif. Pencapaian tujuan dan target perusahaan akan membuktikan bahwa strategi dan aturan yang diterapkan memenuhi persyaratan.

Beberapa fenomena mengenai ketidak disiplin kerja karyawan PT Waskita Beton Precast. Tbk Palembang menyebabkan kurang maksimalnya tujuan perusahaan dan kinerja karyawan menurun yang artinya karyawan belum mengikuti prosedur guna pencapaian tujuan perusahaan PT Waskita Beton Precast contohnya yang seharusnya jam istirahat itu dimulai dari jam 12.00-13.00 tetapi masih ada beberapa karyawan yang bahkan masuk jam 14.00. Selain itu Pimpinan perusahaan kurang tegas terhadap karyawan yang tidak datang tepat waktu yaitu memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin agar tercapainya tujuan perusahaan, contohnya karyawan masih terlihat main handphone dan mengobrol dengan karyawan lainnya, hal ini terjadi karena sanksi dan hukuman masih dirasa kurang tegas dan tidak menimbulkan efek jera bagi karyawan yang membuat kesalahan secara sengaja.

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang kompetensi berkaitan dengan permasalahan, atasan karyawan

telah menganggap sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan terhadap bidang masing-masing tetapi tidak semua karyawan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan kemampuan karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang ada sebagian karyawan tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaannya yang mengakibatkan kurangnya pemahaman juga dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja yang mengakibatkan kerja yang tidak baik, namun tidak semua karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kekurangan dalam pemahaman dalam bekerja. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan pelaksanaan kerja yang maksimal. Contohnya atasan masih menganggap karyawan memahami akan pekerjaan yang diberikan. Padahal pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi, disiplin dan kompetensi dalam hal penempatan posisi karyawan masih rendah terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang?

2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Beton Precast. Tbk Palembang.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervit, Nurrahmi Maftuhah, dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fatimah Pohan (2020) “Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanfremy Sejahtera”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol.01. No .03. Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Selatan, Medan Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber Daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Kelima*. Raja Pers
- Linda (2021) “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan”. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang*. Indonesia.
- Magneta Hisyam (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Riau Kepulauan”. *Jurnal Rekam*, Vol.5. No.2. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
- Muhammad Bakri (2022) “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspem (Persero) Kota Makassar”. *Journal of Management*, Vol 5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti.
- Sugiono, (2017). *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group Cetakan ke-9, Februari 2017
- Syaefudin Aziz, Riska Apriani, Nuraeni (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai C.V Putra Fidra Kabupaten Kerawang”. *Jurnal Ekbis* Volume 8 No.1.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi kelima*. Jakarta: Rajawali pers.