PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM

SKRIPSI

Nama : Oktaviani Sabrita Sari
NIM : 212019309

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Oktaviani Sabrita Sari
Nim : 212019309

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Oktaviani Sabrita Sari
NIM	: 212019309
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul SKRIPSI	: Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemdian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

Oktaviani Sabrita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
Nama	: Oktaviani Sabrita Sari
NIM	: 212019309
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

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

Pembimbing II,

Sudarta, S.E.,M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

"Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan" (Imam Syafi'i)

"Bukan aku yang hebat, tapi doa orangtua ku yang kuat"

"My succes is only by Allah"

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Kedua Orang tuaku yang sangat aku cintai
  Bapak Ensih dan Mama Misnawati
- Ayuk-ayukku yang kusayangi
  Purnama Sari, Nila Sari, Novita Sari, Linda Sari
- Orang-orang yang menyayangiku
- Almamaterku

PRAKATA

Puji Syukur atas kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim". Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Ensih dan Mama Misnawati, 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 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
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi dan Bapak Mister Candera, 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 Bapak Sudarta.,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat 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 Cong Chia selaku Deputy Operasional dan Karyawan yang telah yang telah menjadi responden PT. Kirana Permata Muara Enim.
7. Sahabat seperjuangan, mahasiswa kelas CM, teman-teman posko 143 Meranjat Ilir, serta teman kosanku yang telah membantu dan menemani selama perkuliahan.
8. Teman-teman dan rekan Pegadaian kanwil III Palembang
9. *Last but not least I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik ari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya penulis mengucapkan terimakasih.

Palembang,

Oktaviani Sabrita Sari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar i
Halaman Judul ii
Halaman Pernyataan Plagiat ..... **Error! Bookmark not defined.**
Halaman Pengesahan Skripsi ..... **Error! Bookmark not defined.**
Motto dan Pengesahan v
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Gambar xi
Daftar Lampiran xiii
Abstrak xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka 12
B. Penelitian Sebelumnya 30
C. Kerangka Pemikiran 34
D. Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 39
B. Lokasi Penelitian 40
C. Operasionalisasi Variabel 41
D. Populasi Dan Sampel 42
E. Data yang Diperlukan 44
F. Metode Pengumpulan Data 44

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 53
B. Pembahasan dan Hasil 80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan 90
B. Saran 90
DAFTAR PUSTAKA 92
LAMPIRAN 94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan 5

Tabel 1.2 Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi 6

Tabel 1.3 Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja 7

Tabel 1.4 Data Hasil Pra Riset Kompetensi 9

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian..... 33

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 40

Tabel III.2 distribusi Populasi dan Sampel 42

Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (X_1) 57

Tabel IV.2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X_2) 58

Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3) 59

Tabel IV.4 Uji Validitas Kompetensi (X_4)..... 60

Tabel IV.5 Uji Reliabilitas 61

Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) 62

Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X_1) 65

Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 68

Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X_3)..... 71

Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda 74

Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)..... 76

Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)..... 77

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran 36

Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54

Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 55

Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja 56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran : Kuisioner Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

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 Plagiat

Lampiran : Biodata

ABSTRAK

Oktaviani Sabrita Sari/212019309/Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim/Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini 1) Adakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 2) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 4) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 2) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. 4) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Jenis enelitian ini bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 53 karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh positif budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda $Y=-0,582+0,609X_1+0,182X_2+0,247X_3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa nilai f_{hitung} = 115.657 > f_{tabel} 2,20 dan t_{hitung} X_1 (5.883), X_2 (2.973), X_3 (2.275) > 1,675. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi

ABSTRACT

Oktaviani Sabrita Sari/212019309/The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Competence on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim/Human Resources.

Formulation of the problem in this study 1) Is there an influence of organizational culture, work environment and competency on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. 2) Is there an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. 3) Is there any influence of the work environment on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. 4) Is there any influence of competence on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. This research was conducted with the hypothesis 1) There is an influence of organizational culture, work environment, and competence on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. 2) There is an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. 3) There is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. 4) There is an influence of competence on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. This type of research is associative. The sample used was 53 employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. The data used are primary and secondary data. The data collection method used is through a questionnaire. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive influence of organizational culture, work environment and competence on employee performance. Multiple linear regression test results Y=-0.582+0.609X1+0.182X2+0.247X3. The results of hypothesis testing show that the value of fcount = 115,657 > ftable 2.20 and tcount X1 (5,883), X2 (2,973), X3 (2,275) > 1,675. So that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is an influence of organizational culture, work environment and competence on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Environment, and Competence

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan berdiri karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pimpinan dan karyawan, agar mampu mencapai kinerja yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan, sehingga perusahaan harus selalu memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Salah satu upaya penting perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dengan menjaga, memelihara, menghargai dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan memperlakukan sumber daya manusia sebagai mitra dan aset jangka panjang perusahaan.

Realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada sikap karyawan terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan kinerja, dedikasi, pengabdian, dan tanggung jawabnya yang maksimal atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Memaksimalkan kinerja karyawan merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan, jika karyawan merasa nyaman dan puas dengan perlakuan perusahaan yang diterima oleh karyawan, selain itu kinerja juga tergantung dari kualitas karyawan itu sendiri.

Kinerja sumber daya manusia sangat menentukan keberlangsungan perusahaan dan sangat berpengaruh karena mengukur seberapa banyak karyawan memberikan hasil kerja yang positif terhadap perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan. Kasmir (2019:07) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika karyawan bekerja lebih baik, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan juga menjadi lebih baik, namun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan optimal tidaklah mudah karena diperlukan kesadaran dan tangung jawab yang tinggi dari perusahaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasaan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin (Kasmir, 2019: 189). Penelitian ini hanya menggunakan faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi

Budaya organisasi adalah keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan kinerjanya, (Wibowo, 2018: 19). Semakin baik budaya organisasi yang terapkan, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kenyaman dan rasa aman pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memegang peranan penting

dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi penting karena menyangkut kebiasaan dan norma yang ada didalam organisasi diikuti oleh karyawan suatu organisasi. Budaya organisasi juga memiliki fungsi penting dalam suatu sistem organisasi untuk mengembangkan dan kebiasaan dan nilai-nilai yang memandu anggota atau karyawan organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti (2020:526).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan, seperti kebersihan, kondisi kerja, keadaan sekitar tempat kerja dan sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja produktivitas karyawan dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja atau kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan penyakit ringan pada karyawan. Tempat kerja yang tidak nyaman, misalnya saja lingkungan kerja yang kurang bersih dan bising sangat berdampak besar pada kenyamanan karyawan. Dengan ini perusahaan harus memperhatikan dan menjaga lingkungan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kompetensi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Spencer dan spencer, 2017:202). Sehingga kompetensi bukan hanya sekedar keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan tetapi juga pengetahuan yang harus ada pada setiap diri karyawan, dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seluruh karyawan menjadi salah satu faktor yang unggul jika bersaing dengan kinerja karyawan di perusahaan lain.

PT. Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku karet menjadi produk setengah jadi atau lebih dikenal dengan Crumb Rubber atau karet remah, diklasifikasikan menurut Standar Karet Indonesia (SIR) untuk ekspor ke negara konsumen (USA, Eropa , Asia). Setiap karyawan bekerja sesuai bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan saling berkoordinasi agar pekerjaan yang dilakukannya dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Pada akhirnya, upaya untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal. PT. Kirana Permata Muara Enim merupakan produk hasil kerja seluruh karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya, dan hasil kerja karyawan selalu dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya dengan peningkatan kualitas karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat menganggu kinerja, yaitu diantaranya adalah budaya organisasi,

lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan itu sendiri.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukan hasil produksi karet pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Karet
PT. Kirana Permata Muara Enim
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)	Target belum tercapai (%)
1	2017	35.100.000	34.439.000	98	2
2	2018	35.600.000	30.290.000	85	15
3	2019	30.500.000	25.319.000	83	17
4	2020	31.100.000	25.229.000	82	18
5	2021	31.800.000	24.998.000	79	21

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil produksi karet selalu tidak mencapai target. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak tercapainya target merupakan masalah bagi perusahaan, keadaan ini menandakan bahwa bagian produksi tidak berjalan dengan baik, dan kemampuan karyawan dalam proses produksi masih kurang baik yaitu mengoperasikan alat atau fasilitas, seperti karet ekstrusi untuk pembuatan atau pencetakan.

Perusahaan masih belum mencapai target karena sering terjadi kerusakan mesin yang menghambat produksi. Tidak ada yang melakukan

tindakan untuk mencapai suatu tujuan dalam kegiatan produksi, seperti mengukur apakah standar kerja karyawan akan meningkatkan kualitas kerja di perusahaan agar perusahaan bisa tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Kirana Permata Muara Enim tergantung pada kinerja para karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya tujuan produksi perusahaan akan dapat tercapai, selain itu kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi.

Penulis telah melakukan pra penelitian dalam hal mengetahui fenomena budaya organisasi PT. Kirana Permata Muara Enim dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai budaya organisasi PT. Kirana Permata Muara Enim sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi
PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	8	22
2	Karyawan bekerja dengan ketulusan	12	18
3	Karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	13	17

Sumber: Pra Penelitian PT. Kirana Permata Muara Enim,2022.

Budaya organisasi PT. Kirana Permata Muara Enim masih lemah, terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam

bekerja, seperti kurang tanggap dalam melaksanakan tugas, menyampaikan instruksi kepada rekan kerja, dan tidak sesuai dengan waktu sehingga menjadi kendala dalam pencapaian tujuan 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 Lingkungan Kerja
PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan mendapatkan penghargaan atas Pencapaian pekerjaan	13	17
2	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	12	18
3	Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sekarang	14	16

Sumber: Pra Penelitian PT. Kirana Permata Muara Enim,2022.

PT. Kirana Permata Muara Enim juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, karna lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh

karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Terjadinya kekakuan silaturahmi atau hubungan antar karyawan dilingkungan kerja PT. Kirana Permata Muara Enim ini akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam berkerja, selain itu konflik sesama karyawan, dampak dari konflik tersebut lingkungan kerja jadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya yang semula tidak terlibat.

Konflik antara atasan dengan karyawan dampaknya dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan atau terhambatnya pencapaian tujuan seperti yang telah di rencanakan sebelumnya karena jika hubungan atasan dan karyawan kurang baik maka tidak ada kejelasan tugas untuk karyawan dan akan menyebabkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan intruksi dari atasan, oleh sebab itu di butuhkan pertanggung jawaban atasan untuk menyusun tugas karyawan agar karyawan dapat berkerja secara efektif. Keberhasilan perusahaan juga tergantung pada lingkungan kerja, kerena itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang di inginkan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Penelitian Kompetensi
PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan memiliki pengalaman penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	8	22
2	Karyawan memiliki keterampilan dalam meningkatkan kinerja	11	19
3	Karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja dalam tim	7	23

Sumber: Pra Penelitian PT. Kirana Permata Muara Enim,2022.

Kompetensi karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, terdapat 19 dari 30 orang karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dan keahlian yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak sesuai harapan. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga pemahaman dalam bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Selain itu, fenomena yang didapat dengan mewawancarai beberapa karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, karyawan juga tidak dapat menyelesaikan tugas dengan ketentuan yang ada. Ini menyangkut target produksi yang andal yang harus dibenarkan oleh perusahaan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya agar semua karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim memiliki kemampuan yang baik. Seorang karyawan juga harus memiliki sikap yang baik, namun ternyata beberapa karyawan memiliki sikap yang kurang baik 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.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisai, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim**

B. Rumusan Masalah

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

1) Adakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
2) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
4) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara

Enim

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisai terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?

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. Kirana Permata Muara Enim mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-2).* Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Asiati, Dkk (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis.* Palembang: NoerFikri

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Prenadamedia Grup.

Chaerudin, dkk (2020). *Sumber Daya Manusia.* Jawa Barat: CV Jejak.

Hasan, Muhammad Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua.* Jakarta: Bumi Aksara.

https://www.kiranamegatara.com

https://www.semuabis.com/pt-kirana-permata

Ibrahim, Andi. dkk.(2018) *Metodologi Penelitian.*Jakarta : Gunadarma Ilmu.

Irianto, Gogo Ade Putra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 9 No 11.

Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Depok: PT. Rajagarfindo

Lestari, Annisha Woro (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Bjb Tbk. Kantor Cabang Depok. *Tesis tidak dipublikasikan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Noiana, Fazrin. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember. *Tesis tidak dipublikasikan.* Uniersitas Jember.

Palembang, U. M. (2022).*Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.*

Safira, Anggita Dyah Ayu dan H. Hasan Abdul Rozak (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada perum perhutanani divisi regional jawa tengah), ISBN: 978-979-3649-72-6

Safitri dan Kholilah (2019) *Statistik i.* Palembang: Citra Books.

Sugitranditayasa, I Made (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitaif dan Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.