

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT USAHA GEDUNG
MANDIRI REGIONAL PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Bela Sanbera

Nim : 212019077

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT USAHA GEDUNG
MANDIRI REGIONAL PALEMBANG**

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



Nama : Bela Sanbera

Nim : 212019077

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bela Sanbera

Nim : 212019077

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Displin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik dalam Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 kecantuman 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
5. karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.



Palembang, Februari 2023

Bela Sanbera
Bela Sanbera

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang
Nama : Bela Sanbera
Nim : 212019077
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

Arraditva Permana, S.E., M.M

NIDN : 0225108802

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

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

(Ibnu Qoyyim)

Persembahan

Atas kuasa Allah SWT dan ridho kedua orang tua skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua
Bapak Muhlis Mahri dan Ibu Sri Sarani
2. Kepada Saudaraku satu-satunya
M. Refo Sabagu
3. Beserta seluruh keluarga besar

PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas nikmat Kesehatan, kesabaran dan karunianya yang telah memberikan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, terima kasih kepada ayahku tercinta Muhlis Mahri dan Ibuku tercinta Sri Sarani yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Terima kasih kepada adikku tersayang M. Refo Sabagu yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini. Atas doa dan ridhonya yang telah diberikan selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

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

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M, 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 selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si, sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Arraditya Permana S.E., M.Si dosen pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
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 Azmir Effendi S.E selaku Manajer di PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang, serta seluruh karyawan yang menjadi responden di PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang.
7. Terima kasih kepada kedua orang tuaku bapak Muhlis Mahri dan Ibu Sri Sarani yang telah mendokan sehingga skripsi ini selesai dengan tepat waktu.
8. Terima kasih kepada Saudara ku satu-satu nya adekku M. Refo Sabagu yang selalu mensupport sehingga skripsi ini selesai dengan tepat waktu.
9. Untuk seorang pria yang bernama Taufik Kurahman terima kasih telah ada dan selalu menemani selama skripsi.

10. Sahabat seperjuangan Ipin, uma Dilak, Anggik, yang telah banyak membantu dan sudah menemani selama perkuliahan.
11. Teman-teman arzaq kost minan, fit, mona, dina, intan, erlin terima kasih sudah membantu dan sudah menemani selama skripsi.

Penulis menyadari bahwa banyak 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 terima kasih.

Palembang,

Bela Sanbera

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Kerangka Pemikiran.....	34
C. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Data yang diperlukan.....	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....55
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....78

BAB V

A. Simpulan.....86
B. Saran.....86

DAFTAR PUSTAKA.....88

LAMPIRAN.....90

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang.....	6
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	33
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel III. 2 Populasi.....	41
Tabel III. 3 Sampel.....	43
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	58
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	58
Tabel IV. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel IV. 5 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	60
Tabel IV. 6 Uji Validitas Disiplin (X2).....	61
Tabel IV. 7 Uji Validitas Kompetensi (X3).....	62
Tabel IV. 8 Uji Reliabilitas.....	63
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel IV. 10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1).....	67
Tabel IV. 11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X2).....	69
Tabel IV. 12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X3).....	71
Tabel IV. 13 Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV. 14 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F.....	75
Tabel IV. 15 Hasil Uji t (Parsial).....	76
Tabel IV. 16 Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran.....	36
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin
- 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 : Hasil Plagiat
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Bela Sanbera/212019077/2023/Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 4. Adakah Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1. Ada pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang . 2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT usaha Gedung Mandiri Regional Palembang . 4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang di PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang dengan teknik random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara, kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan. 1. Ada pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 2. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Disiplin, Kompetensi

ABSTRACT

Bela Sanbera/212019077/2023/The Influence of Organizational Culture, Discipline and Competence on Employee Performance at PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang/Human Resources Management.

The formulation of the problem in this study 1. Is there an influence of organizational culture, discipline and competence on the performance of employees of PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 2. Is there an influence of organizational culture on the performance of PT Usaha Mandiri Regional Building Palembang employees. 3. Is there any influence of discipline on the performance of employees of PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. 4. Is there an influence of competence on the performance of employees of PT Usaha Mandiri Gedung Regional Palembang. This research was conducted with hypothesis 1. There is an influence of organizational culture, discipline and competence on the performance of PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang employees. 2. There is an influence of organizational culture on the performance of PT Usaha Mandiri Gedung Regional Palembang employees. 3. There is an influence of discipline on the performance of PT Usaha Mandiri Regional Palembang employees. 4. There is an influence of competence on the performance of PT Usaha Mandiri Gedung Regional Palembang employees. This type of research is associative. The sample used in this study was 55 people at PT Usaha Mandiri Gedung Regional Palembang with a random sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods used in this research are interviews, questionnaires (questionnaire). The data analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis. The results of this study show. 1. There is an influence of organizational culture, discipline and competence on the performance of PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang employees. 2. There is no influence of organizational culture on the performance of PT Usaha Mandiri Regional Building Palembang employees. 3. There is an influence of discipline on the performance of PT Usaha Mandiri Building Regional Palembang employees. 4. There is an influence of competence on the performance of PT Usaha Mandiri Gedung Regional Palembang employees.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Discipline, Competence

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-musia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

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 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.

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja menjadi permasalahan penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan, penilaian sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya. Kinerja

(prestasi karyawan) adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya Busro (2020: 87). Kinerja karyawan merupakan factor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Budaya Organisasi sebenarnya adalah budaya sektoral. Artinya, budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi itu sendiri, bukan berlaku bagi seluruh organisasi sejenis. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada. organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya Busro (2020:87). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja

diantaranya ialah kompetensi, budaya organisasi dan disiplin Kasmir (2018:189-192).

Budaya Organisasi seperti yang dinyatakan di atas 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, 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 merupakan karakteristik, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi

performa kerja ketika menghadapi situasi ditempat kerja. Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan Sudarmanto (2019:34). 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 disandangnya. 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.

PT Usaha Gedung Mandiri ini yang sebelumnya bernama PT Usaha Gedung Bank Dagang Negara (BDN) didirikan pada tanggal 29 oktober 1971, sejalan dengan perkembangan proses merger Bank Dagang Negara kepada Bank Mandiri maka pada bulan juni tahun 2012 namanya berubah menjadi PT Usaha Gedung Mandiri (PT UG Mandiri). Bisnis PT UG Mandiri awalnya bergerak dalam bidang bisnis properti khususnya office rental dengan memiliki gedung awal yang dikenal dengan nama Gedung Bank Dagang Negara dijalan MH Thamrin No. 5 Jakarta. PT UG Mandiri telah mengalami perkembangan dan perubahan beberapa kali. Dalam rangka pengembangan usaha maka pada tahun 2011, PT UG Mandiri telah menambah jenis usaha baru yang terkait dengan industri perbankan yaitu pengelolaan uang tunai (Cash Management). Adanya perubahan regulasi yang

tertuang pada peraturan Bank Indonesi Nomor 21/10/PBI/2019 tanggal 30 Agustus 2019 tentang pengelolaan uang rupiah, dimana Bank Indonesia mensyaratkan penyelenggaraan jasa pengelolaan uang rupiah (PJPUR) harus terpisah dari bisnis lain yang tidak terkait dengan pengelolaan uang rupiah. Berikut adalah data target pertahun hasil pendapatan kinerja karyawan di PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang.

Tabel 1. 1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Presentase Tercapai	Presentase tidak tercapai
2017	600 M	675 M	112, 5%	-
2018	700 M	735 M	105 %	-
2019	800 M	800 M	101, 25 %	-
2020	900 M	918 M	99, 5 %	0,5 %
2021	1.000 M	918 M	91, 8 %	8,2 %

Sumber : PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang, 2022

Berdasarkan tabel dan 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang mengalami penurunan dua tahun belakangan hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa mencapai target perusahaan, hal ini membuktikan kuantitas hasil pekerjaan menurun. Kuantitas kerja merupakan salah satu indikator kinerja karyawan, jika salah satu menurun dapat menggambarkan kinerja yang menurun. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu yang mengakibatkan turunnya kualitas kerja karyawan. Hubungan antar karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan perusahaan ini menjadi belum maksimal dan

berdampak pada turunnya hasil pelaksanaan kerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang contohnya perbedaan pendapat antar karyawan membuat pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dengan baik.

Permasalahan untuk budaya organisasi PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang didalam suatu organisasi banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, kurangnya ketekunan karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. Ketulusan dalam bekerja sangat berpengaruh karena bekerja dengan setulus hati dapat memudahkan perusahaan menjadi maksimal , 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 Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma-norma perilaku yang harus dikikuti oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai budaya produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai target perusahaan adalah dampak dari budaya produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai target perusahaannya adalah dampak dari budaya produktif. Pencapaian tujuan dan target perusahaan akan membuktikan bahwa startegi dan aturan yang diterapkan memenuhi persyaratan.

Fenomena untuk disiplin PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang menyebabkan kurang maksimalnya tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang menurun yang artinya karyawan belum mengikuti prosedur guna pencapain tujuan

perusahaan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang Contohnya Masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sanksi hukuman untuk karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku akan mendapatkan sanksi, hal ini disebabkan karena karyawan menganggap sepele aturan yang ada didalam perusahaan, dengan adanya aturan tersebut dapat memberikan efek jera terhadap karyawan sehingga berkurangnya karyawan yang melanggar aturan dalam perusahaan. Pemimpin menunjukkan sikap tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan secara terus-menerus yaitu diberikan surat peringatan (SP) karena semakin tinggi ketegasan pemimpin maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan.

Fenomena untuk kompetensi PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang, Terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan tentang menyelesaikan pekerjaannya hal ini menunjukkan pengetahuan karyawan masih rendah menyebabkan tujuan perusahaan menjadi tidak optimal. Kurangnya pemahaman karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing tapi masih ada saja karyawan yang ditetapkan tetapi tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang".

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Regional Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan sikap kerja dimasa yang akan datang, khususnya dalam kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Ali Chaerudin, Intan Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia (2020) Sumber Daya Manusia. Jawa Barat: CV Jejak.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervit, NurrahMaftuhah, dan Choiriyah. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri.
- Busro, Muhammad (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- 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.
- Hasan Iqbal. (2017). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Keempat. Raja Pers
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Kelima. Raja Pers
- Kristin, Fajrillah & Ginting (2021) Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rezeki Maju Medan. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital 8 (1): 1-10
- 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
- Muhammad Bakri (2022) “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kota Makassar”. Journal of Management, Vol 5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti.
- Sudarmanto, (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka
- Silaen, dkk (2021) Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiono, (2017). Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&d. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (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.