

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Silvi Martha Silova

Nim : 212018035

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA PALEMBANG

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



Nama : Silvi Martha Silova

Nim : 212018035

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Silvi Martha Silova
NIM : 212018035
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama 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, April 2023



Silvi Martha Silova

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama
Palembang
Nama : Silvi Martha Silova
NIM : 212018035
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2023

Pembimbing I,



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

NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah, S.E.M.M

NIDN : 0202039203

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah “wahai tuhanku, kasihanilah mereka keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil”

(QS AL- isra: 24)

“berbuat baiklah berkali-kali dan jangan berbuat jahat sekalipun”

“teruslah menjadi diri sendiri yang baik, karena berpura-pura menjadi orang lain itu melelahkan”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

❖ Ayah dan Ibu ku tercinta

Ayah Sapril dan Ibu Mita Mistika

❖ Kedua Saudara Kandungku

Adik Andre Wijaya Atmaja dan Adik Alfito Sanjaya

❖ Sahabat seperjuangan

❖ Almamater

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang**”. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta **Ayah Sapril dan Ibu Mita Mistika**, penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya 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 Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang

dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku, adikku 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.
7. Saudara kandungku, Adik Andre Wijaya Atmaja dan Adik Alfito Sanjaya
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini serta menjadi responden.
9. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2018 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2023

Silvi Martha Silova

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	10
C. Tujuan masalah.....	10
D. Manfaat penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Landasan Teori.....	12
C. Penelitian sebelumnya.....	28
D. Kerangka Pemikiran.....	33
E. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Overasionalisasi Variabel.....	42

D. Populasi.....	43
E. Sampel.....	43
F. Data Yang Diperlukan	45
G. Metode Pengumpulan Data.....	46
H. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	93
A. Simpulan	93
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Data Hasil Pelaksanaan Kerja	6
2. Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
3. Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	62
4. Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
5. Tabel 4.3. Variabel Kinerja karyawan.....	65
6. Tabel 4.4. Variabel Budaya Organisasi	67
7. Tabel 4.5. Variabel Disiplin	70
8. Tabel 4.6. Variabel Kompetensi	72
9. Tabel 4.7. Analisis Regresi Linier Berganda	75
10. Tabel 4.8. Uji F (Simultan atau Bersama-sama)	76
11. Tabel 4.9. Uji t (Parsial atau Individu)	77
12. Tabel 4.10. Koefisien Determinasi (R ²)	79

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
2. Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
3. Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
4. Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Daftar Kuesioner
- Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 4: Uji Validitas Dan Reabilitas Budaya Organisasi (X1)
- Lampiran 5: Uji Validitas Dan Reabilitas Disiplin (X2)
- Lampiran 6: Uji Validitas Dan Reabilitas Kompetensi (X3)
- Lampiran 7: Lampiran Regresi Linier Berganda Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determeniasi
- Lampiran 8: Tabel r
- Lampiran 9: Tabel F
- Lampiran 10: Tabel t
- Lampiran 11: Kartu Bimbingan
- Lampiran 12: Plagiat
- Lampiran 13: Sertifikat AIK
- Lampiran 14: Sertifikat SPSS
- Lampiran 15: Sertifikat Komputer
- Lampiran 16: Surat Selesai Riset
- Lampiran 17: Biodata Peneliti

ABSTRAK

Silvi Martha Silova /212018035/ Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang? 2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang? 3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Baniah Rahmat Utama Palembang? 3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Populasi Dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 50 responden yang diambil sampel menggunakan Rumus Slovin. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian, menunjukkan : 1. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 3. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACK

Silvi Martha Silova/ 212018035/ 2023/ The Effect of Organizational Culture, Discipline and Competence on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

The formulation of the problem in this study is 1. Is there an influence of organizational culture, discipline and competence on the performance of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang? 2. Is there an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang? 3. Is there any influence of discipline on employee performance at PT. Baniah Rahmat Utama Palembang? 4. Is there any influence of competence on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. The population in this study were 100 employees, with a sample of 50 respondents who were sampled using the Slovin formula. The data used is primary data. Methods of data collection through questionnaires. Data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The test results show: 1. There is a significant influence of organizational culture, discipline and competence on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 2. There is an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 3. There is an influence of discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 4. There is an influence of competence on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Keywords: Organizational Culture, Discipline, Competency And Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang memiliki, jiwa, rasa, perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manajemen organisasi merupakan sebuah upaya pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia organisasi.

Fokus dari manajemen sumber daya manusia yaitu perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam aktivitas suatu organisasi dan merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Manusia merupakan

faktor strategis dalam seluruh aktivitas institusi/organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya apapun bentuk serta tujuannya, misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tentunya dalam suatu organisasi aktifitas sumberdaya manusia sangat penting untuk mencapainya tujuan suatu organisasi (Suwanto (2013).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Jalil, 2018). Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif dan kualitatif. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kusuma, 2019).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan (Hasibuan, 2011). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sari, 2014).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:182)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumukan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama (Kholilah, 2018:153)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2020).

Budaya organisasi seperti yang diatas yaitu suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan yang akan berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota 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 (Pandi Afandi 2018:11).

Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekrjaa yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompetensi adalah sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan dsan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2017:324).

PT. Baniah Rahmat Utama Palembang JL. RE. Martadinata No. 7 RT. 008, 2 Ilir, Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan Kode Pos 30118. Telepon : (0711) 714643. PT Baniah Rahmat Utama Palembang merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak dibidang produksi split stone atau sering disebut batu belah atau batu pecah. Salah satu produksi split stone atau batu pecah ini yaitu berukuran 2/3mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membelah batu menjadi ukuran yang kecil-kecil, memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 orang di bagian produksinya. PT Baniah Rahmat Utama Palembang diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang di tetapkan oleh PT Baniah Rahmat Utama Palembang. Berikut ini adalah data target pertahun pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3 mm pada PT Baniah Rahmat Utama Palembang.

Tabel I.1**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama**

Bulan	Target	Realisasi	% Tidak Tercapai
2017	26.040 Ton	26.240 Ton	-
2018	23.520 Ton	23.560 Ton	0,17%
2019	26.040 Ton	24.280 Ton	6,75%
2020	25.200 Ton	23.040 Ton	8,57%
2021	26.040 Ton	20.080 Ton	22,8%

Sumber : PT Baniah Rahmat Utama, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa target produksi PT. Baniah Rahmat Utama Palembang selama 5 tahun terakhir tidak sesuai dengan target produksi yang artinya target produksi yang telah di tetapkan tidak terealisasikan dengan baik hal ini di sebabkan karena target produksi PT. Baniah Rahmat Utama Palembang yang telah di tetapkan cenderung naik turun juga, terindikasi oleh beberapa hal di antaranya: karena karyawan sering menghambat pekerjaannya sehingga ketepatan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan tidak tercapai. Kuantitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah disebabkan kemampuan kerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum mampu mencapai hasil produksi sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Begitu pula dengan kualitas kerja karyawan yang selalu menurun sehingga kualitas produksi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.

Rendahnya Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Hal ini dikarenakan kurangnya ketekunan karyawan dalam berkerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. 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. Baniah Rahmat Utama 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. Budaya organisasi harus diperhatikan oleh perusahaan karena budaya organisasi merupakan ciri yang tidak terlihat, dimana ciri ini merupakan kebiasaan pegawai dalam organisasi, dimana hal tersebut menjadi pola dan dapat diperbandingkan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi bisa juga disebut perilaku yang mencerminkan nilai dan norma perilaku para anggota organisasi, yang tentunya dapat diterima dan dipahami Bersama (Edi Sutrisno, 2020).

Budaya organisasi harus mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan harmonis sebagaimana disebutkan di atas, yaitu budaya

organisasi yang kuat dan harmonis yang dapat memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi dan dapat bekerja dengan baik dengan anggota organisasi. Organisasi dalam perusahaan dapat berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah Peluang bagi organisasi untuk mengembangkan kapabilitas karyawan melalui aspek perubahan sikap dan perilaku dengan harapan dapat beradaptasi dengan tantangan atau persaingan di masa depan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Baniah Utama Rahmat Palembang. Dikarenakan kurangnya karyawan dalam menaati peraturan seperti masih adanya karyawan yang belum datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan jam kerja PT. Baniah Rahmat Utama Palembang Pemimpin perusahaan kurangnya dalam hal tegas terhadap karyawan yang tidak datang tepat waktu yaitu memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin agar tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin harus diperhatikan dalam organisasi perusahaan. Disiplin yang tinggi tentunya dilandasi oleh loyalitas karyawan dan hubungan pelayanan yang memuaskan perusahaan

Kompetensi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. Atasan karyawan telah menganggap sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan terhadap bidang masing-masing tetapi tidak semua karyawan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan

atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan berdampak pada pemenuhan tugas karyawan di perusahaan, masih banyak koordinasi yang mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal. Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang melakukan pekerjaan atau tugas dalam bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang dipegang. karakteristik utama seseorang yang terkait dengan efektivitas kinerja pribadinya dalam pekerjaannya, atau karakteristik utama orang yang berinteraksi dengannya di tempat kerja atau dalam situasi tertentu, yang digunakan sebagai referensi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.**

B. Rumusan masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?

C. Tujuan masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, Estetika Arum Sari, Dkk. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kholilah, dkk.2018. Budaya Organisasi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, dkk. 2014. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 920170. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.

Sutrisno, Edy 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tjutju Yuniarsih and Suwanto, Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian) (Bandung: Alfabeta, 2013).h 1

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja edisi keempat. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka

V. Wiratna. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.