

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL  
BABEL SYARIAH CABANG PIM PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Iksan  
Nim : 212019337**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK SUMSEL BABEL SYARIAH CABANG PIM PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Iksan  
NIM : 212019337**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iksan

NIM : 212019337

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel

Babel Syariah cabang PIM Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, 23 September 2023

A 10,000 Rupiah stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METRAI TEMPORER'. The serial number 'BF0AKX627152663' is visible at the bottom of the stamp.

Iksan

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan  
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel  
Babel Syariah cabang PIM Palembang

Nama : Iksan

NIM : 212019337

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal

Pembimbing I

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

Pembimbing II

**Efrina Masdaini, S.E., M.Si**  
NIDN : 0220048603

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

**“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu. Dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui sesuatu”.**

**(Al-Baqarah: 216)**

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Tuhanku, Allah SWT
- ❖ Kedua Orang Tua Ku
  - ❖ Keluarga besar ku
- ❖ Dosen pembimbing Skripsiku
- ❖ Almamater Kebangganku
- ❖ Para sahabat-sahabatku

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang**”, dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda M Muslim dan Ibunda Arnon yang senantiasa mendoakan saya setiap waktu, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keridha'an mereka. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah beserta staf.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Efrina Masdaini, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Arraditya Permana, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M dan Pak Amidi, S.E., M.Si yang berkenan memberikan telaah terhadap proposal dalam seminar usulan penelitian.

7. Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Orang tua saya ayah M Muslim dan ibu Arnon yang selama ini selalu memberikan suport dan doa untuk saya.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Saya menyadari, meskipun banyak usaha telah saya lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin

Palembang, Agustus 2023

**Iksan**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK INDONESIA</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK INGGRIS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	33
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>



A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Operasionalisasi Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Data yang Diperlukan .....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan .....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Simpulan .....	79
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Target dan Realisasi Bank Sumsel Syariah Palembang .....	4
Tabel I.2	Hasil Pra Riset .....	6
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel III.2	Kerangka Samplin .....	40
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	52
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	52
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kompetensi .....	53
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	53
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel IV.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman .....	57
Tabel IV.10	Kinerja Karyawan .....	58
Tabel IV.11	Komitmen Organisasi .....	59
Tabel IV.12	Kompetensi .....	60
Tabel IV.13	Budaya Organisasi .....	62
Tabel IV.14	Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel IV.15	Uji F .....	65
Tabel IV.16	Ujit .....	66
Tabel IV.17	Koefisien Determinasi .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Tabulasi

Lampiran Olahan Data SPSS

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel F

Lampiran Tabel t

Sertifikat-Sertifikat Pendukung

Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Iksan / 212019337 / 2023 / Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang PIM Palembang.**

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah cabang PIM palembang, 2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah cabang PIM palembang, 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah cabang PIM palembang, 4) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah cabang PIM palembang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dengan variabel yang di gunakan adalah kinerja karyawan (Y), komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 36 responden yang di ambil secara *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah cabang PIM palembang. Sedangkan dalam uji secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan dalam uji secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, Budaya Organisasi Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

***Iksan / 212019337 / 2023 / The Influence of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture on Employee Performance at the Sumsel Babel Syariah Bank, PIM Palembang Branch.***

*This study aims 1) to determine the effect of organizational commitment, competence and organizational culture on the performance of employees of the Sumsel Babel Syariah bank, PIM Palembang branch, 2) to determine the effect of organizational commitment on the performance of employees of the Sumsel Babel Syariah bank, PIM Palembang branch, 3) to determine the effect of competence on the performance of employees of the Sumsel Babel Syariah bank, PIM Palembang branch, 4) to determine the influence of organizational culture on the performance of employees of the Sumsel Babel Syariah bank, PIM Palembang branch. This type of research is associative, with the variables used are employee performance (Y), organizational commitment (X1), competence (X2) and organizational culture (X3). The number of samples in this study were 36 respondents who were taken by purposive sampling. The data used is primary data with data collection methods using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, testing the hypotheses F and t, the coefficient of determination. The results of this study indicate that organizational commitment, competence and organizational culture simultaneously have a significant influence on the performance of employees of the PIM Palembang branch of the Sumsel Babel Syariah bank. Meanwhile, in the partial test, organizational commitment has a significant effect on employee performance, competence has a significant effect on employee performance, while in the partial test, organizational culture has a significant effect on employee performance.*

***Keywords: Organizational Commitment, Competence, Employee Performance Organizational Culture.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan organisasi selain sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada di dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya sangat penting. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang baik adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan harus selalu menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak mengalami penurunan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat diberikan apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan keinginan setiap perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik juga. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat diukur dari kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Namun tentu saja kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang dapat membuat kinerja tersebut menjadi baik dan buruk.

Kinerja yang baik yang diberikan oleh karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bukan muncul dengan sendirinya tanpa sebab namun dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018 : 292), komitmen organisasi merupakan: ”(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Kemudian juga ada budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memberikan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan tersebut begitu juga dengan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Syariah cabang PIM Palembang juga selalu memperhatikan kinerja karyawan.

Peneliti telah mengamati bahwa hasil keseluruhan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang yang baik dapat terlihat dari tercapai atau tidaknya target (*goal setting*) yang telah ditentukan oleh pihak manajemen pusat Bank Sumsel Babel.

Setiap akhir tahun akan diadakan rapat para pemegang saham yang kemudian juga menentukan target untuk tahun selanjutnya. Target ini kemudian dibagikan dan diberikan kepada setiap cabang untuk kemudian cabang tersebut bersama-sama dengan kantor cabang pembantu masing-masing mencapai target tersebut. Target yang telah ditentukan untuk Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang kemudian dibagikan berdasarkan porsi tertentu oleh pimpinan Bank Sumsel Babel.



**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Bank Sumsel Babel Syariah Palembang**

	TARGET 2020	REALISASI 2020	PERSENTASE TIDAK TERREALISASI (%)	TARGET 2021	REALISASI 2021	PERSENTASE TIDAK TERREALISASI I (%)	TARGET 2022	REALISASI 2022 *	PERSENTASE TIDAK TERREALISASI (%)
1. MENINGKATKAN PENGHIMPUNAN DANA									
A. DANA PEMERINTAH									
GIRO	-	2,225,093	-	-	2,061,957	-	-	1,607,268	
B. DANA MASYARAKAT									
GIRO + TABUNGAN	109,320,652	82,096,758	25	109,460,299	75,861,585	31	109,599,947	76,733,108	30
DEPOSITO									
DEPOSITO PERUSAHAAN	3,455,711	9,000,000	-	3,499,384	9,000,000	-	3,543,057	7,010,000	
DEPOSITO PERORANGAN	17,506,128	16,176,500	8	17,697,503	16,519,500	7	17,888,879	19,570,000	
REKENING TASBIH HAJI	20	35	-	23	35	-	26	37	
2. PENYALURAN PINJAMAN									
A. PRODUKTIF									
PRODUKTIF PROGRAM									
KUR MIKRO	183,750	265,000	-	210,000	325,000	-	236,250	325,000	-
KUR KECIL	1,750,000	1,685,000	4	2,000,000	1,785,000	11	2,250,000	1,835,000	18
KREDIT PRODUKTIF NON PROGRAM	20,457,422	14,967,450	17	20,580,600	14,722,205	28	20,703,779	14,096,408	32
KREDIT KONTRAKTUAL APBD/APBN	1,601,372	-	-	1,830,139	-	-	2,058,907	-	-
B. KONSUMTIF									
KONSUMTIF PROGRAM FLPP	1,204,517	127,000	89	1,376,591	127,000	81	1,548,665	254,000	84
KONSUMTIF NON PROGRAM									
KREDIT KSG	77,774,306	76,933,088	1	78,489,474	77,162,701	2	79,204,642	73,291,882	7
KREDIT KGS, KKB DAN KONSUMTIF LAINNYA	799,740	424,820	47	839,792	410,810	51	879,544	399,661	55
C. NPL	>1%-2%	1,96%		>1%-2%	1,95%		>1%-2%	1,63%	
D. PENYELESAIAN KREDIT EKSTRAKOMPABEL	58,333	12,000	79	66,667	13,000	81	75,000	15,000	80
3. FEE BASED INCOME									
A. FEE BASED INCOME	1,022,921	941,007	8	1,169,052	1,144,357	2	1,315,184	1,248,196	5
B. JUMLAH NASABAH	12,042	11,928	1	12,086	11,889	2	12,131	11,947	2
C. DIGITAL BANKING	7,535	6,563	13	7,110	6,655	6	6,685	5,724	14
D. JUMLAH AGEN LAKU PANDAI	1	1	-	1	1	-	1	1	-
E. JUMLAH TABUNGAN SELULER	3	6	-	3	6	-	4	6	-
4. LABA	6,895,012	4,512,378	35	7,880,014	5,066,336	36	8,865,016	6,083,079	31

Sumber : Bank Sumsel Syariah Palembang, 2023

Melalui data pada Tabel 1.1 diketahui kuantitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang yang belum mencapai target yang telah ditentukan dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Dari 18 item target hanya 6 item target yang tercapai diantaranya deposito perusahaan, deposito perorangan, rekening tasbih haji, KUR Mikro, agen Laku Pandai dan jumlah tabungan seluler sedangkan sebanyak 12 item target belum tercapai dari tahun 2020 hingga tahun 2022.

Peneliti menemukan sejumlah fenomena yang terjadi pada Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang diantaranya kualitas karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang masih kurang. Hal ini terlihat dari karyawan-karyawan yang tidak berusaha keras untuk mencapai target yang telah ditentukan dikarenakan tidak adanya sanksi apabila komitmen organisasi tidak dapat memenuhi target. Sehingga komitmen organisasi hanya mengandalkan *marketing officer* saja dalam mencapai target. Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang juga sering kali melakukan lembur pada malam hari pada setiap akhir bulan apabila mengejar suatu tugas yang telah deadline seperti laporan akhir bulan. Hal ini dikarenakan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang tidak mulai mengerjakan tugas-tugas di awal bulan melainkan menunda tugas tersebut sehingga menjadi banyak dan baru dikerjakan apabila telah mendekati waktu deadline.

Peneliti juga menemukan seringkali karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang tidak menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai. Seperti setelah selesai akad kredit seharusnya dokumen debitur dilengkapi dan dibubuhi

tanda tangan pimpinan kemudian diarsipkan serta dimasukkan ke dalam daftar jaminan. Namun peneliti menemukan hal tersebut tidak dilakukan sampai selesai melainkan hanya dibubuhi tanda tangan dan langsung disimpan dalam lemari arsip tanpa dibuat dalam daftar yang tersimpan dalam *file* khusus di komputer. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab pada sebagian karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang.

Selain itu peneliti juga menemukan beberapa dokumen nasabah atau debitur tidak lengkap seperti dokumen yang seharusnya dilengkapi dengan *foto copy* kartu keluar namun tidak dilengkapi dengan *foto copy* kartu keluarga. Hal ini disebabkan karena karyawan yang bertanggung jawab atas dokumen tersebut tidak melakukan *cross check* terhadap dokumen tersebut sebelum menerimanya dari nasabah atau debitur yang bersangkutan.

Untuk melihat keterkaitan fenomena di atas dengan variabel komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi, peneliti melakukan pra riset dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra Riset**

	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>			
1	Karyawan memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang	12	18
2	Karyawan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	14	16
3	Karyawan senantiasa mematuhi dan menjunjung tinggi peraturan yang telah ditetapkan di Bank Sumsel Babel Syariaiah cabang PIM Palembang.	14	16
4	Karyawan berperilaku baik sesuai dengan ketentuan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang	14	16

<b>Kompetensi (X2)</b>			
5	Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya di Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang	11	19
6	Karyawan dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada nasabah mengenai produk-produk perbankan	11	19
7	Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	14	16
8	Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai permintaan atasan	13	17
<b>Budaya Organisasi (X3)</b>			
9	Setiap karyawan bekerja dengan menjunjung tinggi norma-norma agama	12	13
10	Karyawan melakukan transaksi dengan nasabah dengan berpedoman pada norma agama Islam	11	19
11	Karyawan bekerja dengan kejujuran yang dinggi dan dapat dipercaya	11	19
12	Karyawan tidak pernah saling berprasangka buruk antar sesama karyawan	13	17

Sumber : prariset peneliti 2023

Berdasarkan hasil prariset di atas dapat diketahui item sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1-4 berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasi mengenai kedekatan emosional dengan Bank Sumsel Babel Syariah Cabang PIM. Peneliti melihat bahwa sebagian besar karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM kurang memiliki kedekatan emosional dengan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM diantaranya karyawan seperti tidak ingin terlalu bekerja keras untuk mencapai target. Kemudian pernyataan selanjutnya mengenai karyawan sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di Bank Sumsel Syariah cabang PIM, sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan ini menunjukkan bahwa bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM merupakan pilihan terakhir bukan sebagai tempat yang diinginkan sejak awal.

2. Pernyataan selanjutnya nomor 5-8 berkaitan dengan variabel Kompetensi. Menunjukkan sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan yang ada seperti karyawan dapat menjelaskan dengan baik mengenai produk perbankan, sebagian besar karyawan mengaku harus melihat brosur atau catatan jika ingin menjelaskan kepada nasabah terlebih itu adalah sebuah produk. Hal-hal yang dapat dijelaskan oleh karyawan dengan mahir merupakan hal yang telah biasa dijelaskan atau produk-produk utama saja.
3. Pernyataan selanjutnya nomor 9-12 berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi. Menunjukkan sebagian besar karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Meskipun Bank Sumsel Babel yang menjadi objek merupakan Bank Syariah tetapi beberapa karyawan mengaku masih sering terpengaruh dengan konsep konvensional dikarenakan Bank Sumsel Syariah tidak berdiri sendiri melainkan dibawah naungan Bank Sumsel Babel Konvensional.

Untuk meneliti lebih lanjut mengenai keterkaitan variabel di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang PIM Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat bagi Penulis

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

##### 2. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Bank Sumsel Babel Syariah Plaju guna meningkatkan kinerja karyawannya

##### 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 Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budi Prawanto 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Ida Ayu Giantari. 2017. *Human Behaviour an Inventory of Scientifie Finding*. New York: Harcurt, Brank 721.P.
- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Deddy Mulyadi. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung alfabet.penerbit.alkahfi ahli husen Edisi Ketiga.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T Hani. 2019. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara



- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Moeheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Puspitawati, H. (2013). *Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia*. Bogor: PT. IPB Press.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Kombinasi*. PT. Alfabeta: Bandung.
- (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.