

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BUMI MUARA ENIM MEMANGGIL**

SKRIPSI



Nama : Azzahara Giannisa Sidi

NIM : 212019002

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BUMI MUARA ENIM MEMANGGIL**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Azzahara Giannisa Sidi

NIM : 212019002

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKLUTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azzahara Giannisa Sidi
NIM : 212019002
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di 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 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, 2022



Azzahara Giannisa Sidi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil

Nama : Azzahara Giannisa Sidi
NIM : 212019002
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I

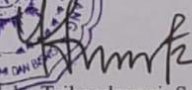
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II

Misten Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 0229057501



Dekan
Program Studi Manajemen


Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 022905750

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto:

“ Kamu Berani Memulainya, maka kamu harus Menyelesikannya”

(Gia)

Dengan Ridho Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini kepada

- *Ayahanda dan Ibunda Tersayang*
- *Sudara-saudariku Tercinta*
- *Kedua Pembimbing Skripsiku*
- *Almamaterku*
- *Keluarga Besar Mapala Alfedya*
- *Angkatan Puncak Abadi*

PRAKATA

Assalamu”allaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya sampai akhir zaman. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil” Tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasi kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Ayahandaku Rithan Charly dan Ibuku Erliyani yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.S.i. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
9. Saudara-saudaraku Azmia Gibiani Cidy dan Muhammad Gibran Sidi, serta kakak ipaarku Salman Anwar Alfarisy yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
10. Mapala Alfedy, organisasi yang telah mengajarkan aku arti kehidupan selama ini sehingga menjadikan aku sosok yang berkarakter dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu oleh penulis.
12. Azzahara Giannisa Sidi, *last but no least*, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses yang bisa dibilang tidak mudah. Sekali lagi, Terimakasih sudah bertahan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, 2023
Penulis

Azzahara Giannisa Sidi

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	35
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data yang diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....88
B. Saran.....88

DAFTAR PUSTAKA90

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil	4
Tabel I.2 Hasil Kuisisioner Pra-Riset PT. Bumi Muara Enim Memanggil	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil Berdasarkan Bagian Perusahaan	44
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	59
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)	61
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Srees Kerja (X2).....	62
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)	63
Tabel IV.8 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	66
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	67
Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	68
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Bersama-sama).....	70
Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial)	71
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinan.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	5
--------------------------------------	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Jadwal Penelitian
Lampiran	: Kuesioner Penelitian
Lampiran	: Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Respondean (Y)
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Respondean (X1)
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Respondean (X2)
Lampiran	: Frekuensi Jawaban Respondean (X3)
Lampiran	: Uji Validitas dan Raliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran	: Uji Validitas dan Raliabilitas Komitmen Organisasi
Lampiran	: Uji Validitas dan Raliabilitas Stres Kerja
Lampiran	: Uji Validitas dan Raliabilitas Kompetensi
Lampiran	: Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran	: Tabel Distribusi F
Lampiran	: Tabel Distrubusi t
Lampiran	: Tabel Distribusi r
Lampiran	: Kartu Aktifis Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran	: Sertivikat SPSS
Lampiran	: Sertivikat Lulus Membaca Al-Qur'an
Lampiran	: Sertivikat Kegiatan Organisasi
Lampiran	: Hasil Cek Plagiasi
Lampiran	: Biodata

ABSTRAK

Azzahara Giannisa Sidi/212019002/2023/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil, adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil, adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil, adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil. Jenis penelitian bersifat Asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 78 karyawan dengan sampel berjumlah 50 responden yang diambil menggunakan teknik *cluster sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian $Y = 0,288 + 0,433X_1 + 0,360X_2 + 0,173X_3$. Hasil uji F menunjukan nilai F_{hitung} (40,311) > F_{tabel} (2,21), artinya ada pengaruh variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} (4.908) > t_{tabel} (1,67793) untuk komitmen organisasi, t_{hitung} (4.289) > t_{tabel} (1,67793) untuk stres kerja, t_{hitung} (2.313) > t_{tabel} (1,67793), untuk kompetensi, artinya ada pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil, adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Muara Enim Memanggil. Hasil koefisien detirminasi menunjukkan variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,706 atau 70,6%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Azzahara Giannisa Sidi/212019002/2023/ The Effect of Organizational Commitment, Work Stress and Competency on Employee Performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil /Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of organizational commitment, work stress and competence on the performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil employees, is there an influence of organizational commitment on the performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil employees, is there an effect of work stress on the performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil employees, is there an influence of competence on the performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil employees. This type of research is Associative. The study population amounted to 78 employees with a sample of 50 respondents taken using cluster sampling techniques. The data used is primary data. Data collection techniques using questionnaires. The analysis method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis tools, F test, t test and coefficient of determination.

The result of the study $Y = 0.288 + 0.433X_1 + 0.360X_2 + 0.173X_3$. The results of the F test show a value of $F_{hitung} (40.311) > F_{tabel} (2.21)$, meaning that there is a variable influence of organizational commitment, work stress and competence on the performance of PT employees. The earth of the estuary of Enim called. The results of the t test show $t_{hitung} (4.908) > t_{tabel} (1.67793)$ for organizational commitment, $t_{hitung} (4.289) > t_{tabel} (1.67793)$ for work stress, $t_{hitung} (2.313) > t_{tabel} (1.67793)$, for compensation, meaning that there is an influence of organizational commitment, work stress and competence on the performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil employees, whether there is an influence of organizational commitment on the performance of PT Bumi Muara Enim Memanggil employees. The results of the determination coefficient showed that the variables of organizational commitment, work stress and competence were able to contribute to employee performance by 0.706 or 70.6%.

Keywords: Organizational Commitment, Work Stress, Competence, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara 2015:2). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sutrisno 2014:5).

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo 2016:2). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Kinerja yang maksimal akan diiringi dengan target pencapaian suatu perusahaan. Jika kinerja belum maksimal maka hasil yang akan dicapai pun tidak akan maksimal. Oleh karena itu kinerja maksimal dari karyawan sangat dibutuhkan setiap perusahaan.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenal organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen yang diharapkan dapat

menunjukkan ketersediannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Robert Kreitner, 2011). Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008).

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis (Sasono 2004:5).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 271). Kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Mondy et al. 2016 dalam Kadarwati 2019: 23). Kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan

apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan/penghasilan hidup (Finch dan Crunckilton (1979) dalam Ningrum 2014: 204). Kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Robbin (2007) dalam Tannady 2017: 386).

PT Bumi Muara Enim Memanggil melakukan pekerjaan-pekerjaan jasa berupa konsultasi dan pengawasan bagi perusahaan-perusahaan tambang, baik berskala nasional maupun internasional yang meliputi bidang pekerjaan eksplorasi, pemetaan dan perhitungan cadangan, permodelan dan optimisasi, studi kelayakan, perencanaan tambang, penutupan dan pasca tambang, kontrol kualitas mineral hingga bermuara pada pengapalan, jasa angkut transportasi pertambangan melalui suatu pekerjaan yang dikelola secara bertanggung jawab, professional, komprehensif dan berwawasan lingkungan.

Sesuai dengan motto *Trustworthy*, Inovatif, Professional mendorong Bumi Muara Enim Memanggil untuk terus konsisten serta fokus menjadi perusahaan yang tepercaya dan selalu memberikan inovasi bagi industri pertambangan secara profesional untuk hasil optimal yang sesuai dengan keinginan klien Bumi Muara Enim Memanggil.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT Bumi Muara Enim Memanggil

Tahun	Target	Tercapai	Belum Tercapai %
2020	850.000 MT	691.551 MT	19%
2021	850.000 MT	658.192 MT	23%

Sumber: PT. Bumi Muara Enim Memanggil , 2022

Data tabel diatas menunjukkan bahwa laporan produksi batu bara tahunan PT. Bumi Muara Enim Memanggil menurun. Dimana realisasi produksi perusahaan mengalami penurunan selama 2 tahun terakhir, yang artinya bawa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan masih mengalami permasalahan dan masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu sehingga mengakibatkan karyawan belum mampu dalam mencapai tujuan dan target yang di tentukan oleh perusahaan.

Peneliti juga melakukan pra-penelitian sederhana diawal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil untuk memperkuat dugaan peneliti atas permasalahan yang terjadi di PT. Bumi Muara Enim Memanggil.

Peneliti mencari informasi dengan melakukan observasi/prariset sederhana dengan cara wawancara dan memberikan kuisioner kepada beberapa karyawan di PT. Bumi Muara Enim Memanggil, hasil menunjukkan pra-riset yang telah di bagikan ke beberapa karyawan dapat di lihat pada tabel I.2 berikut ini:

Tabel I.2
Hasil Kuisioner Pra Riset
PT. Bumi Muara Enim Memanggil

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan mampu penyelesaian pekerjaan yang telah di tetapkan	13	17
2.	Kualitas pekerjaan karyawan sudah baik	12	18
3.	Karyawan masih menunda-nunda pekerjaan	7	23
4.	Karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan	8	24
5.	Karyawan sudah menjalankan kewajiban yang ditetapkan perusahaan	12	18
6.	Karyawan setia terhadap perusahaan	20	10
7.	Beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan	18	12
8.	Beban pekerjaan yang diberikan secara bersamaan	15	15
9.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	13	17
10.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan	17	13
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik	5	25
12.	Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja	11	19

Sumber: Pra Riset PT. Bumi Muara Enim Memanggil, 2022

Peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Bumi Muara Enim Memanggil seperti komitmen organisasi, stres kerja dan kompetensi karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil, sehingga memperkuat penyebab terjadinya kinerja karyawan menurun di PT. Bumi Muara Enim Memanggil.

Komitmen organisasi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan kurangnya rasa memiliki organisasi, kurangnya kesetiaan kepada perusahaan dan kurang semangat dalam melaksanakan kewajiban perusahaan, dikarenakan perusahaan kurang perhatian terhadap jenjang karir para karyawan, ketidakmampuan organisasi dalam menjalankan fungsinya serta tidak terealisasinya janji-janji perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun. Hal inilah yang menjadi fokus perusahaan agar karyawan pada perusahaan yang dia pimpin dapat bekerja secara maksimal.

Stres kerja juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu karena beban kerja yang di beri terlalu berlebihan, beban kerja yang di berikan bersamaan, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat. misalnya tekanan dari atasan yaitu memberikan tugas menyelesaikan laporan disaat laporan itu belum selesai atasan memberikan tugas lagi, hal ini tentu mempengaruhi kondisi mental karyawan dalam bekerja.

Kompetensi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu pengetahuan, kemampuan dan sikap sumber daya manusia seperti halnya kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, kemampuan dan sikap karyawan masih kurang hal ini dikarenakan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan pelatihan peningkatan kemampuan kerja

pada bidangnya, juga sikap (attitude) karyawan yang kurang dalam bekerja, misalnya sesama karyawan yang tidak saling menghargai dalam bekerja dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menduga bahawa komitmen organisasi dan kompetensi yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Muara Enim Memanggil”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil?
3. Adakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT, Bumi Muara Enim Memanggil.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah didapat guna mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Bumi Muara Enim Memanggil, dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian lebih lanjut untuk menambah variabel yang belum termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Grup
- Ervita dan Kholilah. (2017). *Statistik 1*: Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:2017
- Handoko, T. H (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Isnaini, D. A. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri
- Imelda Siburian, M. S (2020, November). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol 5 No. 2, 224-232.
- Kasmir, (2006). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Depok; PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remasa Rosda Karya.
- Rahmawati, Linda (2021): *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover PT Sicepat Ekspres*.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.

- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Putri Amalia. (2019) Pengaruh Komitmen, Kompensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tas. Center Cemerlang Surabaya. *Universitas Bhayangkara Surabaya*.
- Patrick, P. (2019) Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang. *Skripsi*.
- Panjaitan (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Nefara Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Laporan Hasil Penelitian*
- Verawati, Veni. (2019): *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I Karangasem. Journal of Management* 1(2): 137-149.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawaali Pres.