

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AFZARKI  
INDOBOGA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Adinda Wenny Febiaditasya**

**NIM : 212019277**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AFZARKI  
INDOBOGA PALEMBANG**

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



**Nama : Adinda Wenny Febiaditasya**

**NIM : 212019277**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**


## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adinda Wenny Febiaditasya  
Nim : 212019277  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT.Afzarki Indoboga

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.

lambang, Agustus 2023  
  
Adinda Wenny Febiaditasya

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga  
Nama : Adinda Wenny Febiaditasya  
NIM : 212019277  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2023

**Pembimbing I,**



**Kholillah, Hj., S.E., M.Si**  
NIDN : 0201106001

**Pembimbing II,**



**Yunita Febriani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0213029302

Mengetahui,  
Dekan



Ketua Program Studi Manajemen



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

**“Nun walqolami wama yasturun**

**Dan demi pena dan apa yang mereka tuliskan” (Q.S Al Qolam ayat 1)**

**“Langkah yang panjang dan penuh pengorbanan dapat mewujudkan  
impian” (Penulis)**

### **Persembahan**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta**  
**Ayah : Sandi Febian**  
**Ibu : Wiwit Krisita**
- ❖ Adikku tercinta**  
**- Zaskia Rizky Nurichsani**
- ❖ Almamater kebanggaanku**



## PRAKATA

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Afzarki Indoboga”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta Ayah Sandi Febian dan Ibu Wiwit Krisita. Penulis persembahkan karya kecil 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 doa, perjuangan, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.H.Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr.Yudha Mahrom Darma Saputra, 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.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Kholillah,Hj., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Yunita Febriani,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Dosen Pembimbing akademik ibu Anggreany Hustia., S.E.,M.M yang telah memberikan bimbingan akademik dari sejak semester I sampai dengan penulis menyelesaikan skripsi
7. Bapak Wanto Raharjo S.Ag., M.M. selaku Direktur Utama dan seluruh karyawan PT. Afzarki Indoboga yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf dan para sekuriti Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis selama penulis menjalani studi..
9. Responden karyawan PT. Afzarki Indoboga yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi
10. Untuk teman-teman ku yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun yang ada di luar kampus

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Palembang, Agustus 2023

Adinda Wenny Febiaditasya  
212019277

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN .....             | i    |
| HALAMAN JUDUL .....                    | ii   |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN .....               | iv   |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....            | v    |
| PRAKATA .....                          | vi   |
| DAFTAR ISI .....                       | viii |
| DAFTAR TABEL .....                     | x    |
| DAFTAR GAMBAR .....                    | xi   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                  | xii  |
| ABSTRAK .....                          | xiv  |

## BAB I PENDAHULUAN

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1  |
| B. Rumusan Masalah .....        | 9  |
| C. Tujuan Penelitian .....      | 9  |
| D. Manfaat Penelitian .....     | 10 |

## BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Kajian Pustaka .....        | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya ..... | 28 |
| C. Kerangka Pemikiran .....    | 31 |
| D. Hipotesis .....             | 34 |



### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian .....                  | 36 |
| B. Lokasi Penelitian .....                 | 36 |
| C. Operasionalisasi Variabel .....         | 37 |
| D. Populasi dan Sampel .....               | 37 |
| E. Data yang Diperlukan .....              | 40 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....           | 40 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis ..... | 42 |

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian ..... | 50 |
| B. Pembahasan .....       | 77 |

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                   |    |
|-------------------|----|
| A. Simpulan ..... | 86 |
| B. Saran .....    | 86 |

|                      |    |
|----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA ..... | 88 |
|----------------------|----|

|                |    |
|----------------|----|
| LAMPIRAN ..... | 90 |
|----------------|----|

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel I.I Target dan Realisasi Pendapatan .....                    | 5  |
| Tabel I.2 Indikator Kinerja .....                                  | 5  |
| Tabel I.3 Indikator Komitmen Organisasi .....                      | 6  |
| Tabel I.4 Indikator Kompetensi .....                               | 7  |
| Tabel I.5 Indikator Budaya Organisasi .....                        | 8  |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....         | 37 |
| Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Afzarki Indoboga.....              | 39 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas.....                                      | 54 |
| Tabel IV.2 Uji Realibilitas .....                                  | 55 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 56 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....     | 56 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....           | 57 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman .....    | 58 |
| Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....                                  | 59 |
| TabTabel IV.8 Komitmen Organisasi .....                            | 63 |
| Tabel IV.9 Kompetensi .....  | 66 |
| Tabel IV.10 Budaya Organisasi .....                                | 69 |
| Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....                 | 72 |
| Tabel IV.12 Uji F .....  | 74 |
| Tabel IV.13 Uji t .....  | 75 |
| Tabel IV.14 Koef8isien Determinasi .....                           | 76 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran ..... | 34 |
|--------------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Identitas responden
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Tabulasi Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 : Rekapitulasi Tabulasi Komitmen Organisasi
- Lampiran 6 : Rekapitulasi Tabulasi Kompetensi
- Lampiran 7 : Rekapitulasi Tabulasi Budaya Organisasi
- Lampiran 8 : Tabel Karakteristik Responden
- Lampiran 9 : Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran 10 : Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi
- Lampiran 11 : Frekuensi Jawaban Responden Kompetensi
- Lampiran 12 : Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi
- Lampiran 13 : Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 14 : Uji Validitas dan Realibilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 15 : Uji Validitas dan Realibilitas Kompetensi

Lampiran 16 : Uji Validitas dan Realibilitas Budaya Organisasi

Lampiran 17 : Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t

Lampiran 18 : Sertifikat Magang

Lampiran 19 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 20 : Surat Keterangan Selesai Melakukan Riset

Lampiran 21 : Sertifikat AIK

Lampiran 22 : Sertifikat SPSS

Lampiran 23 : Sertifikat Komputer

Lampiran 24 : Sertifikat Lainnya

Lampiran 25 : Plagiarisme

Lampiran 26 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Adinda Wenny Febiaditasya /212019277/2023/Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Afzarki Indoboga/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Afzarki Indoboga secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Assosiatif dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini berlokasi di Jl PDAM Lr Mandi Api 14 No 185 RT 09 RW 003 Kel Bukit Lama Kec Ilir Barat 1 Kota Palembang Sumsel , dan sampel terpilih sebanyak 51 karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga . Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi dan koefisien determinan terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga **Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Adinda Wenny Febiaditasya /212019277/2023/The Influence of Organizational Commitment, Competence and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Afzarki Indoboga***

This research aims to determine the influence of organizational commitment, competency and organizational culture on employee performance at PT Afzarki Indoboga simultaneously and partially. The type of research used is associative with the variables used being organizational commitment, competence, organizational culture and employee performance. This research was located on Jl PDAM Lr Mandi Api 14 No 185 RT 09 RW 003 Kel Bukit Lama Kec Ilir Barat 1 Palembang City, South Sumatra, and the selected sample was 51 employees. The data in this research uses primary data and secondary data. The data collection method uses a questionnaire (Questionnaire). The analysis used in this research is quantitative qualitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of simultaneous hypothesis testing show the influence of organizational commitment, competence and organizational culture together on the performance of PT employees. Afzarki Indoboga. The results of partial hypothesis testing show the influence of organizational commitment, competence, organizational culture and determinant coefficients on the performance of PT employees. Afzarki Indoboga

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

MSDM merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, sebab selain kontribusi yang diberikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian yang akan dihasilkan oleh perusahaan, pengelolaan karyawan juga dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan citra baik perusahaan melalui hasil kerja. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi ( M.T.E.Hariandja,2014:2)

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 organisasi (Moehariono 2014 : 61 ) Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu, apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugasnya, fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, dimana konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance* yang mana sering di Indonesia sebagai *performa*. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan



tercapai. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Rivai (Busro, 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan dalam konsep kinerja terdapat beberapa point yang dapat menjadi sebuah acuan karyawan meraih kinerja yang baik seperti komitmen yang dimiliki, kompetensi dan budaya kerja yang baik.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan pra riset kualitas produk yang dihasilkan sering mendapat komplain dari pelanggan menyangkut cita rasa yang tidak bisa dipertahankan dan sering berubah ubah. Selain itu dalam dunia jasa boga ketepatan waktu dalam penyajian sangat diperhatikan. Dalam prakteknya sering terjadi kedisiplinan waktu dalam penyajian dikarenakan kinerja karyawan masih sangat memperhatikan

Untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu memperhatikan Komitmen organisasional. Komitmen organisasional menurut Lincoln dan Bashaw (Dalam Sopiah ) memiliki tiga indikator yaitu : Kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Dari tiga komitmen yang perlu diperhatikan adalah kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen bertujuan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memiliki kesadaran untuk

bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tanggung jawabnya karena karyawan merasa memiliki ikatan moral pada perusahaan. komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen anggota semakin kuat hubungan emosional mereka terhadap tujuan organisasi yang hendak dicapai, dan sebaliknya W.Anisa 2019:60. Semakin rendah komitmen anggota organisasi, semakin rendah pula emosional mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans ( Priansa, 2018:234) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dalam bentuk tanggung jawab memajukan organisasi tidak terlihat di karyawan. Rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan masih minim Itu dibuktikan dengan sikap yang santai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta bersikap masa bodoh tanpa adanya kreativisme.

Menurut Edison (2016:10) kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut harus merupakan kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan

Budaya organisasi persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi

Menurut Molenar (2013: 99) Budaya mempunyai kekuatan yang penuh berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerjanya . Menurut Kholilah (2018:153) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, pentingnya sebuah komitmen yang besar, kompetensi yang baik dan budaya yang baik akan memberikan hasil yang terlihat jelas seperti fenomena yang terjadi di PT. Afzarki Indoboga adalah perusahaan yang bergerak di bidang catering yang beralamat di Jl. Sultan Mansyur, No.761. RT.16, Kel. 32 Ilir Makrayu Palembang, Sumatera Selatan.

Dalam kreativitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh Sumber Daya Manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Pencapaian kinerja yang baik dapat terlaksana apabila tercapai konsep kinerja yang baik . Pada saat ini PT. Afzarki Indoboga mengalami penurunan terhadap target pengerjaan ,ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pendapatan**  
**Tahun 2017-2021**

| Tahun | Target         | Realisasi      | Persentase Target yang Tercapai (%) |
|-------|----------------|----------------|-------------------------------------|
| 2017  | 2.500.000.000  | 25.000.000.000 | 100%                                |
| 2018  | 11.000.000.000 | 12.000.000.000 | 105%                                |
| 2019  | 15.000.000.000 | 500.000.000    | 75%                                 |
| 2020  | 1.000.000.000  | 500.000.000    | 50%                                 |
| 2021  | 1.000.000.000  | 500.000.000    | 50%                                 |

Sumber : PT. Afzarki Indoboga, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa target perusahaan mengalami penurunan di 3 tahun terakhir. Berikut hasil pra riset untuk indikator kinerja.

**Tabel 1.2**  
**Indikator Kinerja**

| No | Indikator Kinerja  | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1  | Karyawan mampu menghasilkan kualitas yang ditetapkan perusahaan                        | 10 | 20    |
| 2  | Karyawan mampu menghasilkan kuantitas sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. | 12 | 18    |
| 3  | Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan                                   | 10 | 20    |
| 4  | Karyawan mampu bekerja secara efektif  | 13 | 17    |
| 5  | Karyawan mampu bekerja secara mandiri  | 10 | 20    |

Sumber : Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel diatas para responden pra riset memberikan jawaban tidak artinya semua indikator tersebut menjadi penyebab kurang baiknya kinerja PT Afazarki Indoboga. Berikut hasil pra riset untuk indikator variabel komitmen organisasi

**Tabel 1.3**

| <b>Indikator Komitmen Organisasi</b> |   |    |       |
|--------------------------------------|---|----|-------|
| No                                   | Indikator Komitmen Organisasi               | Ya | Tidak |
| 1                                    | Karyawan sudah menjalankan Komitmen Afektif | 10 | 20    |
| 2                                    | Karyawan sudah mematuhi komitmen normatif   | 9  | 21    |
| 3                                    | Karyawan mampu menjalani komitmen kontinu   | 12 | 18    |

Sumber : Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel diatas para responden pra riset memberikan jawaban tidak artinya semua indikator tersebut menjadi penyebab kurang baiknya komitmen organisasi PT Afazarki Indoboga.

Komitmen organisasi PT. Afzarki Indoboga masih dirasa kurang baik. Hal ini dilihat dari lemahnya komitmen afektif karyawan di PT Afzarki Indoboga. Perasaan emosional memiliki dan keterlibatan pada organisasi atau pekerjaan masih sangat minim. begitu juga dengan komitmen normatif yang isinya antara lain tanggung jawab karyawan dan loyalitas kerja karyawan juga masih dirasa cukup minim. Masih ada eksodus karyawan yang pindah ke perusahaan kompetitor menunjukkan komitmen normatif karyawan cukup rendah. begitu juga dengan komitmen kontinu. Kunci kebutuhan ini adalah bertahan di perusahaan dengan pertimbangan gaji dan penghargaan. Namun standarnya gaji serta minimnya

penghargaan menyebabkan komitmen kontinu karyawan di perusahaan ini sangat rendah. Sedangkan untuk indikator variabel kompetensi berdasarkan hasil pra riset peneliti dapat dilihat di table berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Indikator Kompetensi**

| No | Indikator Kompetensi            | Ya | Tidak |
|----|---------------------------------|----|-------|
| 1  | Pengetahuan Karyawan yang cukup | 10 | 20    |
| 2  | Pemahaman karyawan yang handal  | 9  | 21    |
| 3  | Sikap yang sesuai aturan        | 12 | 18    |

Sumber : Pra Survey 2022

Kompetensi PT. Afzarki Indoboga juga masih rendah, ditunjukkan pada target yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai dikarenakan kurangnya pemahaman dari beberapa karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Adanya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dalam bekerja serta masih adanya karyawan yang kurang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Selain itu juga, beberapa karyawan yang masih dirasa kurang memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengerjakan pekerjaan dan hal ini menjadi salah satu identifikasi yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Hal ini perlu dikaji karena keterampilan karyawan yang kurang baik dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga dapat menambah kompetensi pada karyawan tersebut. Kemampuan ( Skill ) karyawan di PT Afazrki Indoboga masih belum merata dikarenakan tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan. Hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang banyak tidak sesuai dengan bidang jasa boga.

Selain komitmen organisasi dan kompetensi, budaya organisasi yang ada pada perusahaan ini masih kurang, ini terlihat berdasarkan indikator pra riset yang dilakukan penulis

**Tabel 1.5**  
**Indikator Budaya Organisasi**

| No | Indikator Budaya Organisasi                | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1  | Inovasi karyawan sudah cukup               | 10 | 20    |
| 2  | Perhatian detail karyawan pada masalah     | 9  | 21    |
| 3  | Orientasi terhadap hasil yang akan dicapai | 7  | 23    |
| 4. | Agresif dalam bekerja                      | 15 | 15    |

Sumber : Pra Survey 2022

Berdasarkan hasil pra riset diatas peneliti melihat selama melakukan riset banyak sekali fenomena dari indikator. Karyawan pada PT.Afzarki Indoboga tidak memiliki inovasi dalam bekerja. Mereka bekerja hanya menjalani rutinitas saja. Sehingga kerja mereka tersebut dirasa monoton saja. Para karyawan juga tidak memberikan perhatian yang detail pada masalah. Disisi lain karyawan juga dalam bekerja tidak berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Sehingga apapun hasil yang akan mereka capai tidak menjadi perhatian serius karyawan. Keagresifan dalam berkerja juga tidak terlihat. Para karyawa di sini terkesan sangat santai dalam melakukan pekerjaan yang berimbang pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Mengacu pada uraian serta fenomena yang di dapat dari tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Afzarki Indoboga”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT .Afzarki Indoboga ?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga ?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga ?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Afzarki Indoboga



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

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama di bangku kuliah, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

##### 2. Bagi Lokasi Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas (2017). Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. David Roy Indonesia. *Majalah Manajemen & Bisnis Ganesha*. Vol.1, No.1, 2017
- Arnu (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang. *Value Journal of Management and Business*. Vol.2, No.1, 2017
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurahmi Maftuhah Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit gaya media
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Edison Emron. ( 2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Irvianti & Liusman (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raja Pasar Abadi. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.2, No.3, 2018
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku organisasi*. Palembang: Noerfikri
- Mahput, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Adisucipto Persada. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol.6, No.2, 2019
- Setyani & Rozak (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dafam Maju Bersama Semarang. *Jurnal Proceeding SENDIU 21*. Vol.5, No.3, 2021
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno Edy. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana

Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Depok: Raja Grafindlo Persada

Gibson et al (2013) Organisasi : perilaku,struktur,prosesjilid 1Mc Graw Hill

Mangkunegara,Anwar Prabu,2015”Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” Bandung PT.Remaja Rosdakarya,Bandung

Martono,Nanang 2013.Metode Penelitian Kuantitatif,Analisis Isi dan Analisa Data Sekunder,Jakarta:PT Raja Grafindo Persada