

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU**



**SKRIPSI**

**NAMA : FELZA MARENTA**

**NIM : 212020057**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
TAHUN 2024.**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN**  
**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU**

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



**NAMA : FELZA MARENTA**

**NIM : 212020057**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**TAHUN 2024.**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Felza Marenta  
Nim : 212020057  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sastra 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 dituliskan 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 saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

abang, Mei 2024  
  
Felza Marenta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju

Nama : Felza Marenta  
Nim : 212020057  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



**Kholilah. H.J. S.E., M.Si**

NIDN : 0201106001

Pembimbing II,



**Wani Fitriah, S.E., M.Si**

NIDN : 0228016501

Mengetahui,  
Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen,



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

NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Matto:

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Hasbunallah wanikmal wakil, nikmal maula wanikman nasir  
Cukuplah Allah sebagai pelindung kami dan Allah adalah sebaik-baiknya pelindung”

(Ali imron:173)

“Peroses sama pentingnya dengan hasil, maka nikmatilah prosesnya dengan senang sehingga ketika kamu berhasil mewujudkan impianmu maka kamu akan menyadari bahwa proses yang telah di lewati sangatlah indah.”

(Penulis)

### Persembahan:

**Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang tercinta:**

- ❖ **Untuk Kedua Orang Tuaku tercinta,  
Ayah : Heryadi  
Ibu : Yeti Anggraeni**
- ❖ **Untuk Adikku Tercinta  
Feldiray Muhafiz**
- ❖ **Untuk seluruh keluarga besarku  
Tercinta**
- ❖ **Untuk Almamaterku**



## PRAKATA

### **Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh**

Alhamdulillah rabbil'alamini, Puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berbentuk skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.

Penulis mengucapkan terimakasih atas kemudahan didalam mengerjakan skripsi ini terutama kepada **Allah SWT** yang telah memberikan kemudahan dalam mengerjakan skripsi ini, Kemudian kepada kedua orang tua tercintaku, yaitu Mamaku **Yeti Anggraeni** dan Ayahku **Heryadi** yang sangat berperan penting di dalam hidup dan untuk adikku Feldiray Muhafiz yang telah memberikan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas do'a dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Keberhasilan penulis skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar di dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar di dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan yang telah memberikan izin penelitian dan arahan kepada penulis saat meneliti di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
8. Kepada kedua orang tuaku tercinta yang sangat berjasa dan sangat berperan penting di dalam hidup penulis, yaitu pintu syurgaku Mama **Yeti Anggraeni** dan cinta pertamaku Ayah **Heryadi**, yang telah memberikan semangat, do'a, dan kasih sayang kepada penulis serta memberikan dukungan baik secara moral dan materi sehingga penulis dapat berada di titik ini dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sehat selalu dan hiduplah lebih lama untuk menemani perjalanan serta pencapaian hidup penulis I love you more Mama&Ayah.

9. Untuk adikku tercinta **Feldiray Muhafiz** yang selalu memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-temanku tersayang (Indah, Shinta, Inka dan Tasya) yang telah menemani dan menjadi teman terbaik serta teman cerita bagi penulis di masa perkuliahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
11. Teman-teman 1 pembimbing dan Ayuk Wulandari yang telah saling memberikan dukungan dan masukan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
12. Terakhir untuk diri penulis sendiri, yang telah bertahan dan berusaha sejauh ini serta tidak memutuskan untuk menyerah di dalam menyelesaikan tugas akhir ini, terimakasih telah menikmati prosesnya dengan sebaik mungkin dan dapat bertanggung jawab, ini merupakan suatu pencapaian yang harus di banggakan untuk diri sendiri.

Terimakasih juga untuk pihak-pihak yang telah berkontribusi didalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis juga menyadari bahwa masih ada kekurangan dan kesalahan maka penulis meminta maaf sedalam-dalamnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dan dapat dijadikan referensi.

**Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh**

Palembang, Mei 2024

Felza Marenta.



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan bebas plagiat .....	iii
Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan persembahans.....	v
Prakata .....	vi
Daftra Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>    HIPOTESIS .....</b>	<b>14</b>
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Landasan Teori .....	14
C. Penelitian Sebelumnya .....	33
D. Kerangka Pemikiran.....	43

E. Hipotesis .....	44
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian .....	46
C. Operasionalisasi Variabel .....	47
D. Populasi dan Sampling.....	48
E. Data Yang Diperlukan.....	51
F. Metode Pengumpulan Data .....	51
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Hasil Penelitiian .....	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>106</b>
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran.....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan .....	7
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Kompetensi .....	8
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Budaya Organisasi .....	9
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja .....	10
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya .....	38
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	47
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	50
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	67
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel IV.3 Karakteristik Responden jenis kelamin .....	69
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan .....	69
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Bidang Kerja .....	70
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Masa Kerja .....	71
Tabel IV.7 Jawaban Responden kinerja karyawan .....	72
Tabel IV.8 Jawaban Responden kompetensi .....	76
Tabel IV.9 Jawaban Responden Budaya Organisasi .....	80
Tabel IV.10 Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	84
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda .....	88
Tabel IV.12 Hasil Uji F .....	90
Tabel IV.13 Hasil Uji T .....	91
Tabel IV.14 Koefisien Diterminasi .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Data Kinerja Karyawan.....	6
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran Tabulasi Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan, Kompetensi,  
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 8 Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T, dan Koefisien Determinasi..125

Lampiran 9 Tabel R

Lampiran 10 Tabel F

Lampiran 11 Tabel T

Lampiran 12 Kartu Bimbingan

Lampiran 13 Plagiarisme

Lampiran 14 Surat Izin Penelitian

Lampiran 15 Surat Selesai Riset

Lampiran 16 Sertifikat SPSS

Lampiran 17 Sertifikat AIK

Lampiran 18 Sertifikat Komputer

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU.**

**Felza Marenta<sup>1</sup>, Kholilah<sup>2</sup>, Wani Fitriah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang [marentaefelza@gmail.com](mailto:marentaefelza@gmail.com),

<sup>2</sup>Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang [kholilah\\_se@yahoo.com](mailto:kholilah_se@yahoo.com),

<sup>3</sup>Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang [wanifitriah61@gmail.com](mailto:wanifitriah61@gmail.com).

**ABSTRAK**

**Felza Marenta/212020057/2024/ Kholilah, S.E., M.Si./0201106001/2024/ Wani Fitriah, S.E., M.Si./0228016501/2024/ Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 67 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik analisis cluster sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji f, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 3,334 + 0,382 X_1 + 0,319 X_2 + 0,296 X_3$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 123,552 > F_{tabel} 2,751$ . Sedangkan secara parsial Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar  $6,653 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,669$ . Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,782 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,669$ . Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 6,154 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,669$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan perubahan kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci :kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU.**

**Felza Marenta<sup>1</sup>, Kholilah<sup>2</sup>, Wani Fitriah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Management of Muhammadiyah University of Palembang [marentaefelza@gmail.com](mailto:marentaefelza@gmail.com),

<sup>2</sup>Lecturer at Muhammadiyah University of Palembang [kholilah\\_se@yahoo.com](mailto:kholilah_se@yahoo.com),

<sup>3</sup>Lecturer at Muhammadiyah University of Palembang [wanifitriah61@gmail.com](mailto:wanifitriah61@gmail.com).

**ABSTRACT**

***Felza Marenta/212020057/2024/ Kholilah, S.E., M.Si./0201106001/2024/ Wani Fitriah, S.E., M.Si./0228016501/2024/ The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju/ Human Resources Management.***

*This research was conducted with the aim of determining the influence of competency, organizational culture and work environment on employee performance at PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju. This type of research is associative. The sample used was 67 employees. The data used in this research is primary data and secondary data. The sampling technique uses cluster sampling analysis techniques. The data collection method used was through a questionnaire. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis Technique, f test, t test and coefficient of determination. The research results show that  $Y = 3.334 + 0.382 X1 + 0.319 X2 + 0.296 X3$ . The results of the hypothesis test show that simultaneously Competence, Organizational Culture and Work Environment have a positive effect on Employee Performance with a value of Fcount 123.552 > Ftable 2.751. Meanwhile, partially, competency has a positive effect on employee performance with tcount for competency of 6.653 > ttable value of 1.669. Organizational culture has a positive effect on employee performance with a t value of 4.782 > t table value of 1.669. And the work environment has a positive effect on performance with a t value of 6.154 > a t table value of 1.669. The results of the coefficient of determination show that the contribution of changes in competence, organizational culture and work environment is 84.8%, while the remaining 15.2% is explained by other variables not included in this research.*

***Keywords: competency, organizational culture, work environment and employee performance***

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2020:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai individu (stakeholder). Noe dalam Kasmir (2020:6) Menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan, melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. 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.



Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, Kinerja Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job permomance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (Output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (Lazimnyz per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Afandi (2018:86) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan keperibadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Menurut (Kasmir 2020:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Mc Ashan (Edy Sutrisno, 2019:203) Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh

seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut ZWeel (dalam Wibowo,2017:283) yaitu faktor keyakinan dan nilai-nilai, pengalaman, keterampilan, karakteristik keperibadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:98) budaya organisasi adalah sesuatu yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Ndraha dalam buku Busro (2018:2) budaya bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan serta berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Tozi,Rizzo,Carrol yang dikutip oleh Muandar dalam buku Busro (2018:8) pengaruh umum dari luar, pengaruh dari nilai-nilai yang ada di Masyarakat dan faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.

Serdamayanti (2017:02) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

]sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sutrisno (2019:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaanya Menurut Kasmir (2020:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout,sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama dengan rekan kerja..

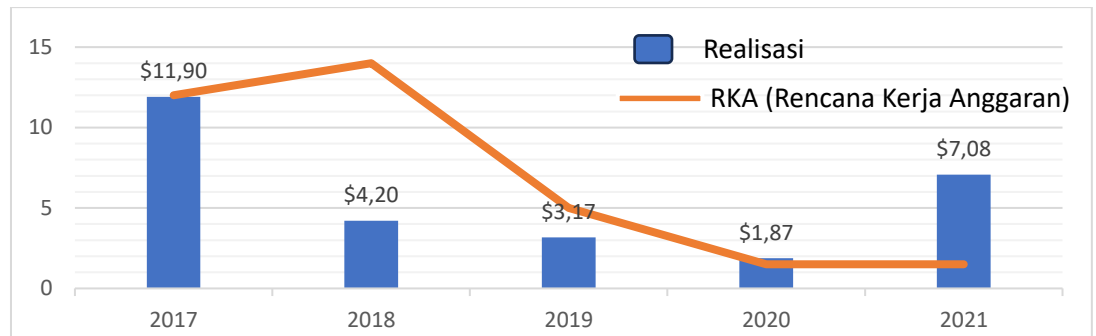
Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2017:28) yaitu Cahaya atau penerangan,temperature di tempat kerja,kelemahan di tempat kerja,sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bau di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja,keamanan di tempat kerja.

PT. Pertamina RU III adalah salah satu dari 6 (enam) Refinery Unit Pertamina yang bergerak di sektor hilir yang mengoperasikan Kiwwwang BBM (Bahan Bakar Minyak) dan Petrokimia yang berada di Plaju-Sungai Gerong. Terdapat Dua lokasi Kilang PT. Pertamina RU III, yaitu kilang Plaju dan kilang Sungai Gerong. Awal dibangun kilang Plaju yakni pada tahun 1904, oleh Royal Ducth Shell (Belanda) sedangkan kilang Sungai Gerong berdiri tahun 1926 oleh Standard Vacuum Company atau Stanvac (Amerika Serikat). Pada tahun 1965 kilang minyak Royal Ducth Shell Plaju dibeli oleh PN Pertamina, kemudian di tahun 1968 PN Permina dan PN Pertamina disatukan menjadi PN Pertamina. Tujuan dari penyatuan usaha –

usaha ini adalah mempertegas pengelolaan dan prosedur kerja agar memperlancar usaha peningkatan produksi minyak dan gas bumi berdasarkan PP RI No. 27 Tahun 1968. PT. Pertamina RU III Plaju salah satu perusahaan BUMN yang merupakan kilang minyak tertua di Indonesia yang memiliki peran strategis sebagai salah satu tulang ketahanan energy nasional. PT. Pertamina Refinery Unit (RU) III beralamat di Jl. Beringin I, Plaju, Komperta Plaju Palembang Sumatera Selatan.

Setelah melakukan observasi pada PT. Pertamina RU III Plaju maka dapat diketahui dengan adanya beberapa permasalahan seperti pengetahuan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, karyawan tidak tulus didalam melakukan pekerjaan sehingga hasilnya kurang optimal, serta ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja. Fenomena ini disebabkan dari kompetensi/pengetahuan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, budaya organisasi yang kurang serta lingkungan kerja. Dan fenomena ini didukung oleh pra-riset yang telah dibagikan kepada 30 responden karyawan PT. Pertamina Refinery Unit (RU) III plaju

Berikut ini adalah data laba kinerja Karyawan PT. Pertamina  
Refinery Unit III plaju



*Sumber :PT. Pertamina Refinery Unit III plaju*

**Gambar I.1**

**Data Laba Keseluruhan Dalam PT. Pertamina RU III  
Plaju Satuan Jumlah Minyak (Dolar Billier)**

Pertamina mengambil laba dalam satu biller (dalam satuan minyak) maka dapat dilihat berdasarkan grafik diatas maka laba di PT. Pertamina Refinery unit III plaju selama 5 tahun terakhir ini tidak sesuai/ tidak tercapai dengan maksimal sesuai RKA (Rencana Kerja Anggaran). Perusahaan sering terjadi naik turun bisa terjadi akibat faktor-faktor dari kebijakan pemerintah salah satunya seperti pengaruh isu global perang dunia maka pertamina akan mengambil untung yang kecil pada periode 2017-2021. Dapat kita lihat pada tahun 2017 sebesar \$11,90 juta dollar tercapai sesuai dengan RKA 100%, kemudian pada tahun 2018 terjadi penurunan sebesar \$4,20, kemudian terjadi penaikan lagi pada tahun 2019 sebesar \$3,17, kemudian terjadi lagi penurunan pada tahun 2020 sebesar \$1,87, dan terakhir pada tahun 2021 terjadi lagi penaikan sebesar \$7,08. Jadi dapat

disimpulkan pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan laba sebesar \$1,87

Berikut tabel pernyataan mengenai prariset setelah identifikasi masalah pra riset dan survey terhadap 30 responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut

Berikut hasil dari prariset PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju pada tabel I.1 dibawah ini

**Tabel I.1**

**Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat menghasilkan kualitas produksi yang telah ditentukan Perusahaan	16	14
2	Karyawan dapat menghasilkan kuantitas target yang telah ditetapkan Perusahaan	13	17
3	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Perusahaan	19	11
4	Karyawan memiliki sifat yang bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungan yang disekitarnya	14	16
5	Pimpinan sering melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan	12	18

**Sumber: Prariset 2023,**

Berdasarkan tabel I.1 hasil pra riset dari 30 responden diatas terhadap kinerja karyawan, dari 5 indikator kinerja karyawan, 3 yang menjadi permasalahan di atas dapat disimpulkan banyaknya karyawan memilih tidak ini menjadi penyebab kurang baiknya kinerja karyawan pada PT. Refinery Unit III Plaju.

Dapat dilihat karyawan belum dapat menghasilkan kuantitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan didalam perusahaan target merupakan hal yang sangat penting, apabila target tidak tercapai maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kuantitas dalam Perusahaan.

Dapat dilihat juga ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara sama dengan sesama rekan kerja serta tidak peduli dengan lingkungan yang ada disekitarnya

Selanjutnya Karyawan tidak diberikan pengawasan yang optimal saat bekerja sehingga membuat karyawan kurangnya pengawasan di dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Berikut hasil dari prariset PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju pada tabel I.2 dibawah ini

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra Riset Kompetensi PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik sesuai dengan bidang yang diinginkan	14	16
2	Karyawan telah mempunyai pemahaman tentang apa yang diinginkan oleh Perusahaan dan yang akan dikerjakannya	13	17
3	Karyawan memiliki kemampuan/skill didalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, misalnya karyawan memilih metode kerja yang di anggap mudah dan efektif.	19	11
4	Karyawan memiliki nilai yang diyakini secara psikologi dalam diri misalnya nilai keterbukaan kepada pemimpin	21	9
5	Karyawan sikap yang tanggap dalam melaksanakan pekerjaannya	14	16
6	Karyawan memiliki minat di dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan	18	12

*Sumber: Prariset 2023,*

Kompetensi di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju juga dapat dikatakan rendah karna dapat dilihat pada tabel I.2 diatas terdapat 6 indikator ada 3 diantaranya mempunyai permasalahan yang membuktikan.

Ada beberapa karyawan yang pengetahuannya belum memadai atau tidak sesuai dengan bidang keahliannya tentang pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan tidak adanya tingkat pengetahuan yang memadai akan memberikan hasil kerja yang tidak baik untuk perusahaan.

Selanjutnya karyawan masih belum terlalu memahami dengan apa seharusnya menjadi tanggung jawabnya di dalam mengerjakan dan menyelesaikan target, sering kali karyawan tidak mempelajari karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

Beberapa karyawan masih kurang tanggap di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya.

Berikut hasil dari prariset PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju pada tabel I.3 dibawah ini

**Tabel I.3**

**Hasil Pra Riset Budaya Organisasi PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Karyawan sudah bekerja dengan tekun walaupun kadang ada kendala didalam bekerja	9	21
2	Karyawan bekerja dengan tulus didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan Perusahaan	12	18
3	Karyawan mempunyai rasa sabar didalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di Perusahaan	14	16
4	Karyawan memiliki jiwa berwirausaha sehingga dapat membuat Perusahaan lebih maju	20	10

*Sumber: Prariset 2023,*

Selanjutnya budaya organisasi di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju dapat dibidang rendah juga dapat dilihat banyaknya responden dengan yang menjawab tidak seperti pada tabel I.3 di atas yang membuktikan bahwa dari 4 indikator terdapat 3 permasalahan dapat dibuktikan

Banyaknya karyawan yang tidak tekun didalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan walaupun telah diperingati.

Terdapat karyawan yang tidak kurang tulus dan tidak bersungguh-sungguh didalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga mengakibatkan



pekerjaan yang tidak optimal dan waktu yang tidak efisien dan efektif sehingga dapat merugikan Perusahaan.

Selanjutnya ada beberapa karyawan yang memiliki sifat yang tidak sabar dalam menjalankan perintah yang telah ditetapkan oleh Perusahaan contohnya Ketika seorang karyawan diberikan tugas tapi dia berpikiran ingin cepat selesai dan pulang tanpa mengecek dengan teliti tugas yang telah di berikan kepadanya

Berikut hasil dari prariset PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju pada tabel 1.4 dibawah ini

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar seperti tidak memperhatikan penerangan yang baik bagi Perusahaan	8	22
2	Karyawan memperhatikan dan menata warna di meja kerja agar nyaman saat bekerja	14	16
3	Karyawan mendekorasi tempat kerja agar lebih indah dan nyaman saat bekerja	16	14
4	Karyawan memperhatikan suhu ruangan agar tidak kekurangan oksigen	13	17
5	Karyawan memperhatikan keamanan di sekitaran ruangan	18	12

*Sumber: Prariset 2023,*

Lingkungan kerja di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju dapat dibilang rendah juga dapat dilihat pada tabel 1.4 di atas ini dari 5 indikator 3 diantaranya mempunyai permasalahan dapat dibuktikan banyaknya responden yang menyatakan tidak.

karyawan yang tidak memperhatikan lingkungan kerja seperti penerangan yang baik atau tidak, penerangan menyilaukan mata atau redup seharusnya karyawan memperhatikan penerangan agar tidak terjadi hal yang diinginkan.

Selanjutnya ada beberapa Sebagian karyawan yang tidak menata tempat kerjanya dengan rapi sehingga tempatnya berantakan dan dapat mengganggu serta menghambat pekerjaan bahkan dapat menimbulkan stress kerja karna tempat yang berantakan akibat tidak ditata dengan baik sert tugas yang menumpuk.

Selanjutnya ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan keadaan disekitar sehingga membuat tempat menjadi penuh dan tidak teratur sehingga oksigen yang ada di ruangan terbatas sehingga dapat mengganggu Kesehatan karyawan dan ventilasi udara di ruangan sedikit.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. **Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.**

**B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju?
2. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju?
3. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju?

**C. Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.

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

##### 1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM

##### 2. Manfaat Bagi Almamater

Diharapkan dapat berguna dan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti yang ingin mengkaji persoalan yang relevan, sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik dan akurat serta sebagai bahan perbandingan penelitian selanjutnya.

##### 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukkan 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, KS, & Ekawaty, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Karyawan PT. Pertamina Patraniaga Cikampek. *Jurnal Manajemen Mirai* , 7 (1), 307-320.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hasan,Iqbal 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*.Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina patra niaga fungsi retail sales jawa bagian barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2).
- Kasmin, M., & Rahman, MR (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region VII. *DAYA SAING* , 7 (1), 10-19.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) PT RAJA GRAFINDO PERSADA*.
- Likdanawati, L., Hamdiah, H., & Yuana, U. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina LhokseumSawe. *Jurnal Visioner & Strategis* , 10 (2).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nisa, A., Kumroni, M., & Hasmawaty, A. R. (2017). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tekno*, 14(1), 11-25.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke lima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.