

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMBER BERKAH SAWIT KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



Skripsi

Nama : Ega Dwi Ananti

NIM : 212021142

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMBER BERKAH SAWIT KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

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



Nama : Ega Dwi Ananti

NIM : 212021142

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ega Dwi Ananti
Nim : 212021142
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi
Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, 26 Februari 2025



Ega Dwi Ananti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi
dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

Nama : Ega Dwi Ananti
NIM : 212021142
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2025

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0286128102

Mengetahui, Dekan
u.b, Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO: *“If you stop learning, you stop growing and if you stop growing, you stop living” - Roberta Bogany.*

“Hargai Prosesmu Sendiri. Apa Yang Mudah Bagi Orang Lain Mungkin Adalah Hasil Dari Kerja Keras Yang Tak Pernah Kamu Lihat.”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tersayang
- ❖ Saudara dan Saudariku Tersayang
- ❖ Kepada Diri Saya Sendiri (Ega Dwi Ananti)
- ❖ Keluarga Tersayang Saudara dan Saudariku
- ❖ Sahabat dan Rekan Seperjuangan
- ❖ Dosen Pembimbing dan Seluruh Dosen
- ❖ Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palembang



PRAKATA

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si, CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi dan telah membimbing dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya selaku mahasiswa bimbingan.
4. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi dan telah membimbing dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya selaku mahasiswa bimbingan.

5. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku sekretaris program studi manajemen dan dosen pembimbing akademik yang memberi dukungan serta motivasi pada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kedua orang tuaku tercinta, ayah dan ibu terima kasih atas cinta yang tak pernah pudar, doa yang terus mengalir tanpa henti, dan pengorbanan yang tak terukur sepanjang perjalanan hidupku. Segala pencapaian ini adalah cerminan dari kasih dan ketulusan kalian. Semoga karya ini menjadi bagian kecil dari kebanggaan kalian.
8. Saudara dan saudariku tersayang, yoga, lucky dan balqis yang selalu hadir sebagai penguat dan penyemangat, terima kasih atas segala canda, dukungan, dan kebersamaan yang tak ternilai. Kalian adalah bagian dari langkahku, dari awal hingga titik ini. Semoga ikatan kita selalu erat dalam suka maupun duka.
9. Diriku sendiri ega dwi ananti, yang tak menyerah, yang bertahan dalam diam, yang tetap melangkah meski tak selalu tahu arah. Terima kasih karena terus percaya dan berjuang, meskipun sering lelah dan hampir putus asa. Ini adalah bukti bahwa kamu mampu melewati semuanya.
10. Teman sekaligus orang spesial, untku yang selalu hadir di saat terberat maupun saat bahagia, terima kasih atas kesabaran, dan pengertianmu yang tak terbatas. kehadiranmu adalah kekuatan dalam senyap, pengingat bahwa aku tidak berjalan sendiri. Semoga pencapaian ini menjadi langkah kecil dari perjalanan besar kita bersama.
11. Bapak Redy Irawan dan seluruh karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi ini.
12. Kepada sahabat perjuangan rachma, yeni, balqis, okta, dan winda serta teman-teman sepembimbingan serta semua pihak yang ikut membantu

dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairot

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, April 2025

Ega Dwi Ananti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	xii
A. Latar Belakang Masalah	13
B. Rumusan Masalah.....	21
C. Tujuan Penelitian	21
D. Manfaat Penelitian	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	Error!
Bookmark not defined.	
A. Kajian Pustaka	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Budaya Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
3. Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.

4. Kompetensi.....	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Data yang Diperlukan	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	90
A. Simpulan.....	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin	4
Tabel I.2	Data Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi PT. Sumber Berkah Sawit.....	5
Tabel I.3	Data Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi PT. Sumber Berkah Sawit.....	6
Tabel I.4	Data Hasil Pra Riset Kompetensi PT. Sumber Berkah Sawit	7
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III.1	Definisi operasional variabel.....	39
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin	40
Tabel III.3	Kerangka Sampel Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit	42
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	58
Tabel IV. 2	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel IV. 3	Hasil Responden Variabel Kinerja	65
Tabel IV. 4	Hasil Responden Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel IV. 5	Hasil Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	70
Tabel IV. 6	Hasil Responden Variabel Kompetensi	72
Tabel IV. 7	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel IV. 8	Hasil Uji F (Simultan)	77
Tabel IV. 9	Hasil Uji t (Parsial)	78
Tabel IV. 10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Rekapitulasi Tabulasi Data
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran 6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran 8. Karakteristik Responden
- Lampiran 9. Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran 10. Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi
- Lampiran 11. Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi
- Lampiran 12. Frekuensi Jawaban Responden Kompetensi
- Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 14. Tabel Distribusi r
- Lampiran 15. Tabel Distribusi f
- Lampiran 16. Tabel Distribusi t
- Lampiran 17 Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 18, Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 19. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 20. Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 21. Sertifikat SKPI
- Lampiran 22. Sertifikat Magang MBKM
- Lampiran 23. Surat Lunas BPP
- Lampiran 24. Hasil Turnitin

ABSTRAK

Ega Dwi Ananti/212021142/Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan tetap dan sampel sebanyak 46 karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel cluster sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji f , uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

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

ABSTRACT

Ega Dwi Ananti / 212021142 / *The Influence of Organisational Culture, Organisational Commitment, and Competence on Employee Performance of PT Sumber Berkah Sawit Musi Banyuasin Regency / Human Resource Management.*

This study aims to determine the effect of organisational culture, organisational commitment and competence on employee performance at PT Sumber Berkah Sawit Musi Banyuasin Regency. The type of research used is associative. The population in this study were 52 permanent employees and a sample of 46 permanent employees with cluster sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection methods used are questionnaires and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression with the hypothesis f test, t test and the coefficient of determination with a significant level of 5%. The results showed 1) There is a positive and significant influence of organisational culture, organisational commitment and competence on the performance of employees of PT Sumber Berkah Sawit Musi Banyuasin Regency. 2) There is a positive and significant influence of organisational culture, organisational commitment and competence on employee performance of PT Sumber Berkah Sawit Musi Banyuasin Regency. 3) There is a positive and significant influence of organisational commitment of PT Sumber Berkah Sawit Musi Banyuasin Regency. 4) There is a positive and significant influence of competence on employee performance of PT Sumber Berkah Sawit Musi Banyuasin Regency.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap institusi, organisasi, dan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) berperan besar dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang kompetitif (Tanjung, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Pahira dkk, 2023).

Sumber daya manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang bagi institusi atau perusahaan karena memiliki nilai yang tinggi dan tidak dapat di replikasi (Trihandayani dan Fawwaz, 2024). Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menangani berbagai persoalan terkait karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya berguna untuk mendukung kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nur Wildan, dkk 2020).

Kesuksesan suatu perusahaan tercermin dari kinerja yang dicapai karyawannya oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal (Trihandayani dan Yamali, 2022). Kinerja karyawan adalah faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182).

Perusahaan harus memastikan kinerja karyawannya tetap optimal dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi

keberhasilan perusahaan, sehingga dapat mengevaluasi kualitas kinerja secara menyeluruh. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, budaya organisasi, dan komitmen (Kamir, 2019: 189).

Budaya dapat membentuk perilaku serta menciptakan kinerja yang terbaik. Budaya organisasi merupakan suatu sistem, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada pada dalam suatu organisasi (Afandi, 2021: 97). Budaya organisasi sangat penting untuk suatu perusahaan karena mampu menumbuhkan rasa memiliki dan kebersamaan di antara karyawan sehingga berdampak pada kinerjanya.

Budaya organisasi yang kuat dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perilaku dimana karyawan merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan penurunan kinerja dan dapat meningkatkan konflik internal (Nila Sari dkk, 2023).

Komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi dasar yang kokoh bagi kinerja dan pengembangan karyawan. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Busro, 2018: 71). Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja karyawan dan stabilitas perusahaan (Syarifin dkk, 2024)

Kompetensi adalah salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, maka semakin besar pula kemampuannya untuk berkembang dan memiliki peluang yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya (Cahyani dan Septianti, 2019). Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019: 203). Kompetensi sangat dibutuhkan untuk perusahaan karena kompetensi menjadi elemen penting dalam menunjang keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, terjadi penurunan produktivitas kelapa sawit nasional sebesar 3,5% dibandingkan tahun sebelumnya. Salah satu penyebab utamanya adalah kualitas tenaga kerja di lapangan yang belum memadai, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan standar mutu buah sawit, maupun kedisiplinan kerja.

Data dari Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) tahun 2024 juga menunjukkan bahwa perusahaan kelapa sawit menghadapi masalah tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi, terutama di bagian lapangan (*harvesters* dan sortasi). Pergantian tenaga kerja yang cepat ini sebagian besar disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya komitmen organisasi, serta ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan di lapangan.

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh PT. Sumber Berkah Sawit (SBS), perusahaan yang berdiri sejak tahun 2017 dan bergerak di bidang jual beli sawit dari petani untuk disalurkan ke bagian produksi. PT. Sumber Berkah Sawit yang berlokasi di Jalan Hindoli, Kelurahan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, merupakan salah satu supplier utama bagi pabrik-pabrik besar di Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan di PT. Sumber Berkah Sawit, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel pelaksanaan kerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit sebagai berikut.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target Tidak Tercapai (%)
2019	19.000	21.000	-
2020	22.000	22.800	-
2021	24.000	23.200	3,33
2022	28.000	26.800	4,29
2023	31.000	22.000	29,03

Sumber: Data PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa PT. Sumber Berkah Sawit mengalami fluktuasi, terlihat bahwa pada tahun 2019-2020 pelaksanaan kinerja PT. Sumber Berkah Sawit berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada tahun 2021-2023 hasil kinerja 3 tahun terakhir menunjukkan penurunan. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan terletak pada kuantitas kinerja karyawan terlihat dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan PT Sumber Berkah Sawit, di mana hasil yang dicapai selama 3 tahun terakhir belum memenuhi target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan lain yang peneliti amati di atas dari segi kualitas buah sawit yang dibeli. Kualitas bisa dilihat dari buah sawit yang terkadang ditolak oleh pabrik produksi saat pengiriman, karena kualitasnya masih belum memenuhi kriteria mutu yang diharapkan. Selain itu, pekerjaan sering kali tertunda seperti karyawan di bagian pengiriman buah sawit dari lokasi pabrik ke pabrik produksi sering kali mengalami keterlambatan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pengiriman.

Peneliti telah melaksanakan pra riset pada karyawan PT Sumber Berkah Sawit untuk memahami fenomena yang terjadi di perusahaan melalui wawancara 30 karyawan kemudian dilanjutkan pra riset kepada 30 karyawan yang mengisi kuesioner dirancang untuk mengungkap informasi penting seputar kondisi kerja perusahaan. Berdasarkan hasil pra riset tersebut, peneliti berhasil mengidentifikasi sejumlah permasalahan utama yang dihadapi oleh karyawan di PT Sumber Berkah Sawit. Berikut ini hasil data pra riset PT. Sumber Berkah Sawit.

Tabel I.2
Data Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi
PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan telah bekerja dengan ketekunan.	13	17
2	Karyawan bekerja dengan penuh ketulusan demi perusahaan.	10	20
3	Karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja	15	16

Sumber: Pra Riset PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan Tabel I.2 mengenai masalah budaya organisasi PT. Sumber Berkah Sawit masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari jawaban

karyawan yang masih banyak memilih jawaban tidak setuju, pada pernyataan karyawan telah bekerja dengan ketekunan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya ketekunan karyawan di jam kerja sering kali prioritas teralih ke bermain ponsel atau mengobrol bersama rekan kerja yang lain. Pada poin kedua masih banyak yang menjawab tidak setuju atas pernyataan karyawan bekerja dengan penuh ketulusan demi perusahaan, dimana karyawan yang tidak bekerja dengan tulus dilihat dari banyak karyawan terpaksa menjalankan perintah atau arahan dari atasan karena merasa belum menjadi bagian dari PT. Sumber Berkah Sawit yang menunjukkan ketulusan karyawan yang masih rendah.

Pada poin ketiga masih banyak yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja, terlihat dari keluhan mereka yang merasa terbebani karena sering menerima tugas baru meskipun tugas sebelumnya belum selesai. Situasi ini menunjukkan tekanan kerja yang tinggi memengaruhi emosi karyawan, sehingga tingkat kesabaran mereka belum memenuhi harapan.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi
PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	12	18
2	Karyawan memperhatikan hasil kinerja dan siap menerima risiko yang terkait dengan pekerjaan.	14	16
3	Karyawan mempunyai semangat dan kemauan yang tinggi dalam bekerja.	13	17

Sumber: Pra Riset PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi pada PT. Sumber Berkah Sawit masih cukup rendah. Bisa dilihat dari poin pertama banyak yang memilih tidak setuju atas karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, hal ini dilihat rendahnya tanggung jawab karyawan ketika mereka meninggalkan tempat kerja di jam kerja, sehingga tugas yang diberikan perusahaan hanya terselesaikan sebagian dan menghambat kelancaran pekerjaan.

Poin pernyataan kedua juga banyak yang memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan memperhatikan hasil kinerja dan siap menerima risiko yang terkait dengan pekerjaan, dimana karyawan yang kurang memperhatikan hasil kerjanya karena tidak mau mengambil risiko dalam pekerjaannya akhirnya karyawan tersebut menjadi tidak loyal dan tidak terikat dengan perusahaan. Selanjutnya untuk poin ketiga, atas pernyataan karyawan mempunyai semangat dan kemauan yang kuat dalam bekerja. Kurangnya kemauan dalam bekerja terlihat pada beberapa karyawan yang kerap menunda menyelesaikan pekerjaan meskipun tenggat waktu sudah mendekati, sehingga hasil akhirnya tidak mencapai target dan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur perusahaan.	13	17
2	Karyawan memiliki pemahaman terhadap tugas yang sudah ditentukan perusahaan.	11	19
3	Karyawan mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai target perusahaan.	14	16

Sumber: Pra Riset PT. Sumber Berkah Sawit, 2024

Berdasarkan hasil pra riset kompetensi pada PT. Sumber Berkah Sawit dapat dilihat pada poin pertama banyak karyawan memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur perusahaan, dimana karyawan belum sepenuhnya mengetahui standar operasional prosedur (SOP) perusahaan sehingga mengakibatkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas. Kemudian poin kedua banyak juga yang memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki pemahaman terhadap tugas yang sudah ditentukan perusahaan, dimana pemahaman karyawan dapat dilihat dari pentingnya kualitas dalam setiap pembelian buah sawit, bagian penyortiran buah banyak yang belum memahami kualitas buah sawit yang layak dibeli. Kemudian untuk poin ketiga banyak juga yang memilih tidak setuju atas pernyataan karyawan mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai target perusahaan, dimana kemampuan karyawan dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar karyawan, atasan memberikan tugas tidak sesuai dengan tugas utama di luar kemampuan karyawan dan target yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan kapasitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalaminya lebih lanjut melalui penelitian berjudul, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama dibangku perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan yang dapat berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Astiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.52333/kompetitif.v8i2.571>
- Chaerudin, A. D. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Jejak.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Banten: Universitas Terbuka
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik Deskriptif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, and Lisna Hadinata Liusman. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raja Pasar Abadi. *Journal of Economics, Management and Banking* 2 (3) : 119. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i3.110>
- Juprianto. Evyanto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciptatama Dimensi Prima. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*. 2(1):103-115. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i3.110>.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Kholil, Abu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. *Kinanti : Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih* 1(1):36-47. <https://doi.org/10.62518/fr09at73>.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahendra, Ihsan Kurnia, Wyati Saddewisasi, Ardiani Ika Sulistyawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT. Atalian Global Service Di SMC Rs Telogorejo. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of economics and business*. 4(4):1467–84. <https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i4.1593>.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhtar, Shofian. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PDAM Di Priangan Timur). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*. 1(4):291–303. <https://doi.org/10.69714/Orm8p054>
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9(3).
- Nila Sari, Vivi, Hamdy Hady, and Elfiswandi Elfiswandi. 2023. The Influence of Organizational Culture and HR Competency on Employee Commitment and Their Impact on Organizational Performance. *International Journal of Social Science and Business* 7(2):287–95. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.51921>.
- Nur Wildan Mubarak, Nurdayanti, Nurul . (2020). Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Weha Transportasi Indonesia Tbk. Akselerasi: *Jurnal Ilmiah Nasional* 2(2):114–22. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i2.121>
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3(03):810–17. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Putri, Stevanie Purnama, and Muhammad Tahwin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang. *Jurnal Mirai Management* 8(1):438–43.
- Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alberta
- Susanto. (2014). Analisis Penetapan Faktor Tujuan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Securitas Lokal. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syahyuni,Sahri. Putri. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT UIP3B Sumatera Palembang. *Jurnal Kompetitif*. 1(13): 1-16. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v13i1.677>
- Syarifin, H., Atmaja, E. (2023). The Influence Of Organizational Commitment, Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance: A Literature Study. *Journal Of Humanites, Social Science And Business*. 2(3): 28-32
- Tanjung, Marie Rusli. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Riau: Badan Penerbit Universitas Riau.
- Trihandayani, Z., & Fawwaz,A.D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology* 4(1):155–60.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3).
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.