

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SATRIA JAYA PRIMA**



**Skripsi**

**Nama : Mochamad Nasrulah**

**Nim : 212020019**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**Skripsi**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SATRIA JAYA PRIMA**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**Nama :Mochamad Nasrulah**

**Nim : 212020019**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mochamad Nasrulah  
Nim : 212020019  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap  
Kinerja Karyawan PT.Satria Jaya Prima

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 diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis 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 ketidak benaran 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 diperguruan tinggi.

Palembang, Mei 2025



Mochamad Nasrulah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Satria Jaya Prima

Nama : Mochamad Nasrulah

Nim : 212020019

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

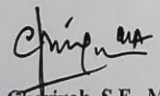
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

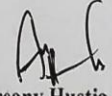
Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

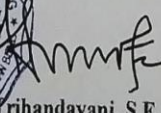
  
Dr. Choriyah, S.E., M.Si.  
NIDN : 0211116203

Pembimbing II

  
Anggreany Hustia, S.E., M.M.  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

  
b. Ketua Program Studi Manajemen  
  
Dr. Laila Prihandayani, S.E., M.Si. CHRO  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Moto**

“Berkarya Dengan Hati, Berhasil Dengan Dedikasi ”

“ Semangat Tanpabatas, Prestasi Tanpa Henti ”

“Tumbuh Bersama, Sukses Berssama “

“ Keunggulan Adalah Kebiasaan, Bukan Kebetulan “

“ Kecil Menanam, Besar Menuai”

### **persembahan**

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Kedua Orang Tua

Bapak Sayogi Dan Ibu Sutarti

- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah

Palembang.

- Almamater Kebanggaanku.



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmad dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua ku tercinta,, saudara-saudara tercinta, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yuda Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang,
4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Saya ucapkan trimakasih kepada seluruh pekerja PT Satria Jaya Prima atas dedikasi dan kerja samanya. Keberhasilan penelitian ini tidak lepas dari kontribusi kalian semua.
8. Sahabat seperjuangan Dwi Reza Damur Saputra, Rifka Dela Gebyka dan Frans Bethara yang telah banyak membantu, Mensupport dan menemani selama perkuliahan.

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

Palembang, Mei 2025

Mochamad Nasrulah

## DAFTAR ISI

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR                       |           |
| HALAMAN JUDUL.....                        | ii        |
| HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....               | iii       |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                  | iv        |
| HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....         | v         |
| HALAMAN PRAKATA.....                      | vi        |
| DAFTAR ISI.....                           | vii       |
| DAFTAR TABEL.....                         | viii      |
| DAFTAR GAMBAR .....                       | ix        |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                      | x         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>             | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....            | 1         |
| B. Rumusan Masalah .....                  | 9         |
| C. Tujuan Penelitian.....                 | 9         |
| D. Manfaat Penelitian.....                | 10        |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>         | <b>11</b> |
| A. Kajian Pustaka.....                    | 11        |
| B. Penelitian Sebelumnya .....            | 19        |
| C. Kerangka Pemikiran .....               | 22        |
| D. Hipotesis.....                         | 22        |
| <b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b> | <b>23</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                  | 23        |
| B. Tempat Penelitian.....                 | 24        |
| C. Operasional Variabel .....             | 25        |
| D. Populasi Dan Sampel .....              | 25        |
| E. Data Yang Digunakan.....               | 28        |
| F. Metode Pengumpulan Data.....           | 28        |
| G. Analisa Data Dan Teknik Analisis.....  | 29        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>36</b> |
| A. Hasil penelitian.....                  | 36        |
| B. Pembahasan hasil penelitian.....       | 52        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>59</b> |
| A. Kesimpulan .....                       | 59        |
| B. Saran .....                            | 59        |
| DAFTAR PUSTAKA.....                       | 61        |
| LAMPIRAN.....                             |           |



## DAFTAR TABEL

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan KerjaKaryawan.....                  | 5   |
| Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan.....            | 6   |
| Tabel I.3 Data Hasil Pra Rist Budaya Organisasi.....            | 7   |
| Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Kopetensi.....                   | 8   |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....       | 25  |
| Tabel III.2Bagian Pekerjaan Dan Populasi.....                   | 26  |
| Tabel III.3 Populasi dan Sampel.....                            | 27  |
| Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....                         | 30  |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....            | 38  |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Budaya Orghanisasi.....          | 39  |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....                  | 39  |
| Tabel IV.4 Uji Reabilitas.....                                  | 40  |
| Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....  | 43  |
| Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Budaya Organisasi ..... | 45  |
| Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Kompetensi.....         | 47  |
| Tabel IV.8 Regresi Liniaer Berganda .....                       | 49  |
| Tabel IV.9 Hasil Uji F .....                                    | 550 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji t .....                                   | 51  |
| Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi .....                   | 52  |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....                                   | 22 |
| Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....    | 41 |
| Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan ..... | 41 |
| Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....     | 42 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran: Kuesioner Penelitian  
Lampiran: Jadwal Penelitian Surat Pernyataan Selesai Penelitian  
Lampiran: Rekapitulasi Jawaban Responden  
Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan  
Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi  
Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi  
Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin  
Lampiran: Uji Regresi Linier Berganda  
Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (X1)  
Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (X2)  
Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (Y)  
Lampiran: Tabel Distribusi  $r$   
Lampiran: Tabel Distribusi  $t$   
Lampiran: Tabel Distribusi  $F$   
Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi  
Lampiran: Surat Izin Penelitian  
Lampiran: Hasil Cek Plagiasi  
Lampiran: Sertifikat AIK  
Lampiran: Sertifikat SPSS  
Lampiran: Sertifikat Komputer  
Lampiran: Sertifikat SKPI  
Lampiran: Sertifikat Kompetensi  
Lampiran: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi  
Lampiran: Biodata  
Lampiran: Jurnal

### **Abstrak**

#### **Mochamad Nasrulah/212020019/2025/ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria jaya prima.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Jaya Prima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 67 responden yang dipilih dari total populasi sebanyak 80 karyawan menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), serta koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Satria Jaya Prima. Uji F mengindikasikan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi dan kompetensi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Satria Jaya Prima. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan budaya organisasi yang positif serta meningkatkan kompetensi kerja karyawan guna mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

**Kata kunci** : kinerja karyawan budaya organisasi dan kompetensi.

### ***Abstrack***

#### ***Mochamad Narulah/212020019/2025/ The Influence of Organizational Culture and Work Competence on Employee Performance of PT. Satria Jaya Prima.***

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and work competence on employee performance at PT. Satria Jaya Prima. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The research sample consisted of 67 respondents selected from a total population of 80 employees using the simple random sampling technique. Data were collected through observation and questionnaire distribution. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial), and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis indicate that organizational culture and work competence have a positive effect on employee performance at PT. Satria Jaya Prima. The F test indicates that simultaneously, organizational culture and work competence have a significant effect on employee performance. The t test shows that partially, organizational culture and work competence also have a significant effect on employee performance. In addition, the results of the coefficient of determination analysis show that organizational culture is able to explain variations in employee performance by 60%, while the remaining 40% is influenced by other factors not included in this study. Thus, it can be concluded that organizational culture and work competence are important factors that influence employee performance at PT. Satria Jaya Prima. The company is advised to continue to develop a positive organizational culture and improve employee work competence to support overall performance improvement.*

***Keywords:*** *employee performance, organizational culture and competence.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Diera globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri keberadaan karyawan tetap dibutuhkan oleh perusahaan sebab tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya. Kinerja pegawai erat kaitanya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan setandar kinerjanya yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi bagi penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu usur atau sebuah bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting se hingga harus dikelola dengan baik untuk menentukan efektifitas dan efesiensi perusahaan. Oleh karna itu, banyak sekali perusahaan yang mulai fokus dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sendiri didalam perusahaan sebagai pergerakan

utama seluruh aktivitasnya perusahaan, berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan keberadaan dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang baik bagi keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan daya saing yang tinggi sehingga dapat menunjang perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan mempengaruhi hasil kinerja dan pencapaian target oleh perusahaan itu sendiri. Begitupun sebaliknya, apabila didalam sebuah perusahaan itu tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, otomatis tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini sumber daya manusia yang disebut juga karyawan baik adalah sumber daya yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi serta data terhadap perkembangan teknologi.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan karna tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja yang secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020:87).

Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan, kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor

untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Busro, 2020:88).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya organisasi (Kasmir 2018:192). Budaya organisasi adalah budaya sektoral. Artinya budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi itu sendiri, bukan berlaku bagi seluruh organisasi sejenis. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi dapat mampu memenangkan persaingan yang ada dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020:87).

Faktor lain selain budaya organisasi ada juga faktor kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Mulyasa & Sutrisno, 2019:203). kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

PT.Satria Jaya Prima merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan sebagai distributor resmi PT.Satria jaya prima . perusahaan berdiri sejak bulan april tahun 2017, dengan SIUP Nomor 02/SIUP/PATEN-SU.II.2017, perusahaan ini berlokasi di jalan Taman Kanten Lorong Sebatok Komplek Duta Taman Kanten Blok F067F12, Kota



Palembang. PT.Satria Jaya Prima yang menjual dengan harga relatif murah sehingga banyak pelanggan ataupun agen yang membeli di PT.Satria Jaya Prima. Untuk pengambilan barang, perusahaan ini memasoknya dari Palembang dan luar Palembang. Setiap barang yang datang atau masuk dari supplier (pemasok) dicek oleh kepala gudang untuk mengetahui jumlahnya. Setelah melakukan pengecekan kepada gudang baru bagian kantor untuk menginformasikan barang yang masuk. Sedangkan untuk proses barang keluar, pelanggan yang ingin memesan barang yang harus datang langsung ke tempat untuk memesan barang yang diinginkan. Pelanggan yang telah selesai melakukan transaksi pembelian barang di bagian kantor, kemudian pelanggan datang ke bagian gudang untuk mengambil barang dengan memberikan kwitansi yang sudah dicatat oleh admin gudang.

PT. Satria Jaya Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor semen. PT. Satria Jaya Prima menjual semen dengan berbagai jenis semen untuk kebutuhan konstruksi seperti semen putih dan semen tahan api. PT. Satria Jaya Prima sering kali mengalami masalah penurunan kinerja hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengamatan, peneliti memperoleh data hasil penjualan.

**Tabel 1. I**  
**Hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. Satria Jaya Prima**  
**Tahun 2019-2023**

| Tahun<br>Terealisasi | Target<br>penjualan<br>(ton) | Realisasi<br>Penjualan<br>(ton) | Target<br>tidak<br>Tercapai<br>(%) |
|----------------------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| 2019                 | 750.000                      | 1.076.000                       | -                                  |
| 2020                 | 897.647                      | 1.215.000                       | -                                  |
| 2021                 | 954.843                      | 792.626                         | 16,98                              |
| 2022                 | 1.521.000                    | 972.250                         | 36,08                              |
| 2023                 | 1.376.000                    | 1.021.298                       | 25,78                              |

***Sumber : Data PT. Satria Jaya Prima 2024***

Berdasarkan Tabel 1.I Pada tahun 2021-2023 mengalami penurunan dan pencapaian target perusahaan hanya tercapai pada tahun 2019-2020. Pada Tabel I.1 terlihat kuantitas hasil kinerja karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan terhambat tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal, karna secara pengawasan pekerjaan yang belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peneliti telah melakukan observasi sehingga mengetahui fenomena yang ada, selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 responden sehingga didapatlah permasalahan yang ada pada variabel budaya organisasi dan kompetensi, dimana didapatkan hasil mengenai karyawan PT.Satria Jaya Prima sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Prariset Kinerja Karyawan**  
**PT. Satria Jaya Prima**

| No | Pernyataan                                                                             | Setuju | Tidak Setuju |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1  | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan. | 12     | 18           |
| 2  | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.       | 11     | 19           |
| 3  | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pengawasan dengan baik.                         | 14     | 16           |
| 4  | Karyawan mampu bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan.                     | 20     | 10           |
| 5  | Karyawan mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik.                                | 17     | 13           |

***Sumber Pra Riset PT. Satria jaya prima, 2024***

Berdasarkan hasil pra riset pada Tabel I.2 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan di PT.Satria jaya prima bermasalah, karena belum melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, karena kuantitas kinerja yang terbilang masih rendah. Kemudian juga waktu pekerjaan karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi lambat. Hal ini pengawasan yang masih terbilang masih rendah sehingga membuat pekerjaan kurang optimal dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam pernyataan ke empat kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pernyataan ke lima kerjasama antar karyawan banyak karyawan yang memberikan jawaban setuju, karena dalam pernyataan kerjasama antar karyawan, karyawan mampu bekerja sama

dengan baik. Jadi dari hasil riset untuk indikasi permasalahan kualitas dan kerja sama antar karyawan tidak ada permasalahan dalam perusahaan.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi**  
**PT.Satria Jaya Prima**

| No. | Pernyataan                                      | Setuju | Tidak Setuju |
|-----|-------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1   | Karyawan telah bekerja dengan ketekunan         | 13     | 17           |
| 2   | Karyawan bekerja dengan ketulusan               | 12     | 18           |
| 3   | Karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja       | 14     | 16           |
| 4   | Karyawan memiliki kewirausahaan yang cukup baik | 21     | 9            |

***Sumber : Pra Riset PT.Satria Jaya Prima, 2024***

Budaya organisasi pada PT.Satria Jaya Prima masih lemah, hal tersebut terlibat pada Tabel I.3 masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju pada poin ke satu, atas pernyataan karyawan telah bekerja dengan ketekunan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan menunjukkan ketekunan karyawan masih rendah. Pada poin kedua masih banyak karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan bekerja dengan ketulusan, dimana karyawan yang tidak bekerja dengan tulus terbukti dari banyak karyawan yang terpaksa menjalankan perintah atau arahan dari atasan, karna merasa belum menjadi bagian dari PT.Satria Jaya Prima yang menunjukkan ketulusan karyawan masih rendah. Pada poin ke tiga masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja, dimana karyawan yang tidak memiliki kesabaran terbukti dari

karyawan yang merasa jenuh karna tugas sebelumnya belum selesai ditambah tugas yang baru lagi. Hal ini menunjukkan kesabaran karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada poin ke empat banyak karyawan yang memberikan jawaban setuju atas pernyataan karyawan memiliki kewirausahaan yang cukup baik, sehingga pada pernyataan kewirausahaan tidak berpengaruh pada perusahaan.

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra Riset Kompetensi**  
**PT. Satria Jaya Prima**

| No | Pernyataan                                             | Setuju | Tidak Setuju |
|----|--------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1  | karyawan memiliki pengetahuan tentang tujuan pekerjaan | 14     | 16           |
| 2  | Karyawan sangat terampil dalam memahami pekerjaan      | 13     | 17           |
| 3  | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik     | 14     | 16           |
| 4  | Karyawan memiliki nilai perilaku yang baik             | 20     | 10           |
| 5  | Karyawan memiliki sikap                                | 18     | 12           |
| 6  | Karyawan memiliki minat                                | 19     | 11           |

***Sumber : Pra Riset PT.Satria Jaya Prima***

Kompetensi pada PT.Satria Jaya Prima menunjukkan banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki pengetahuan tentang tujuan pekerjaan, dikarenakan beberapa karyawan masih belum paham akan tujuan tersebut. Selanjutnya, karyawan juga banyak memberikan jawaban tidak setuju pada pernyataan karyawan sangat terampil dalam memahami pekerjaan, hal ini dikarenakan ketika kegiatan rapat karyawan kurang aktif yang menunjukkan pemahaman karyawan masih terbilang rendah. Karyawan juga banyak memberikan jawaban tidak setuju

pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini menyangkut jumlah penjualan menurun yang harus dibenarkan oleh perusahaan dengan cara peningkatan kemampuan dan keahlian kepada karyawan agar seluruh karyawan PT.Satria Jaya Prima memiliki kompetensi yang baik. Selanjutnya untuk pernyataan empat, lima, enam tentang nilai, sikap, dan minat, tidak terlihat ada permasalahan pada perusahaan.

Bedasarkan uraian diatas dari latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Satria Jaya Prima”**

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Satria jaya prima.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Satria Jaya Prima.
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Satria Jaya Prima.

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasidan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Satria Jaya Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya oganisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Satria Jaya Prima.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Satria Jaya Prima.

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

##### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau pelajaran bagi PT. Satria Jaya Prima. Terutama mengetahui mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Satria Jaya Prima.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Satria Jaya Prima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Human Resources Management: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Asri, K., & Khair, A. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 145-160.
- Muhammad, Bakri. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 80-95.
- Busro, M. (2020). *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2018). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, D., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero). *Jurnal Manajemen*, 8(2), 100-120.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E., & Sutrisno, H. (2019). *Kompetensi dan Profesionalisme dalam Dunia Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Nike, N. P., & Kasmirudin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 98-112.
- Sari, R. N., & Subagja, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT SC Johnson and Son. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 120-135.
- Safitri dan Kholillah. (2019). *Statistik I*. Palembang: Citra Books
- Silaen, R. D., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 85-100.



- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada media Group.