

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SWARNA CINDE RAYA
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Septia Anggun Putri

NIM : 212022064

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

Skripsi

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SWARNA CINDE RAYA
PALEMBANG**

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



Nama : Septia Anggun Putri

NIM : 212022064

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septia Anggun Putri
NIM : 212022064
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swarna Cinde Raya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026


Septia Anggun Putri

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT Swarna Cinde Raya Palembang

Nama : Septia Anggun Putri

NIM : 212022064

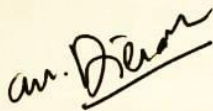
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101

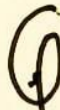
Pembimbing II,



Bora Alviolesa, S.E., M.Si.
NIDN: 1005068902

**Mengetahui
Dekan**

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Oandera, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO

“Percayalah pada proses. Tidak harus cepat, yang penting terus melangkah dan tidak menyerah.”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber doa, kasih sayang, dan kekuatan.
2. Keluarga tercinta, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat.
3. Dosen pembimbing dan seluruh dosen, atas ilmu, arahan, serta bimbingan yang telah diberikan.
4. Orang terkasih, yang selalu menemani, mendukung, dan menguatkan saya di setiap proses hingga sampai di titik ini.
5. Sahabat dan teman-teman seperjuangan, yang telah menjadi bagian dari perjalanan dan perjuangan ini.
6. Diri saya sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil „alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Swarna Cinde Raya Palembang”** dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada sosok teladan terbaik seluruh umat manusia, yaitu Nabi Muhammad SAW., beserta keluarga, para sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan wawasan dan pengalaman yang dimiliki. Namun, di balik setiap baris tulisan ini, terdapat dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak yang menjadi kekuatan bagi penulis. Sebagai bentuk rasa syukur, penulis ingin menghaturkan terima kasih yang tulus 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. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. dan ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M. dan Bapak Bora Alviolesa, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan dedikasi membimbing serta memberikan arahan, masukan, dan motivasi kepada saya selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada teman-teman seperjuangan fakultas ekonomi dan bisnis uiversitas muhammadiyah palembang.

Penulis menyadari bahwa karya ini bukanlah sebuah titik akhir yang sempurna, melainkan sebuah ikhtiar yang masih memiliki ruang untuk bertumbuh.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2026

Septia Anggun Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan	14
2. Kemampuan Kerja	19
3. Dukungan Organisasi	22
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Penelitian	27
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Data yang Digunakan.....	35

F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
2. Gambaran Indikator	46
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	48
4. Uji Instrumen	52
5. Gambaran Jawaban Responden.....	53
6. Hasil Analisis Data.....	60
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penyewaan Alat Berat PT. Swarna Cinde Raya Palembang	6
Tabel I.2 Prariset Kinerja Karyawan PT. Swarna Cinde Raya Palembang.....	6
Tabel I.3 Prariset Kemampuan Kerja PT. Swarna Cinde Raya Palembang.....	8
Tabel I.4 Prariset Dukungan Organisasi PT. Swarna Cinde Raya Palembang	9
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel penelitian	29
Tabel III.2 Kerangka Sampel PT Swarna Cinde Raya Palembang.....	31
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Uji Reabilitas	49
Tabel IV.3 Gambaran Jawaban Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel IV.4 Gambaran Jawaban Kemampuan Kerja (X_1)	53
Tabel IV.5 Gambaran Jawaban Dukungan Organisasi (X_2).....	55
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.7 Uji F	58
Tabel IV.8 Uji t	60
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Gambar IV.2 Usia Responden	45
Gambar IV.3 Pendidikan Responden.....	46
Gambar IV.4 Lama kerja Responden.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2. Data Penelitian	81
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	88
Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas	90
Lampiran 5. Analisis Linier Berganda.....	91
Lampiran 6. Frekuensi.....	92
Lampiran 7. Titik Persentase	98

ABSTRAK

Septia Anggun Putri/212022064/2026/Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi, baik secara simultan maupun parsial, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swarna Cinde Raya Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan, di mana penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi, dengan pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, uji hipotesis secara bersama-sama, uji hipotesis secara individual, serta analisis koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swarna Cinde Raya Palembang. Secara parsial, Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Demikian pula dengan Dukungan Organisasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda.*

ABSTRACT

Septia Anggun Putri/212022064/2026/ The Effect Of Work Ability And Organizational Support On Employee Performance At Pt Swarna Cinde Raya Palembang

This study aims to determine and analyze the effect of Work Ability and Organizational Support, both simultaneously and partially, on Employee Performance at PT Swarna Cinde Raya Palembang. This research is an associative study using a quantitative approach. The population consists of all company employees, with the sample size determined using the Slovin formula. Data collection techniques were carried out through questionnaires and documentation, with instrument testing conducted via validity and reliability tests. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, simultaneous hypothesis testing, partial hypothesis testing, and coefficient of determination analysis processed through SPSS software. The results of the study indicate that Work Ability and Organizational Support simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Swarna Cinde Raya Palembang. Partially, Work Ability has a positive and significant effect on Employee Performance and stands as the most dominant variable influencing performance. Similarly, Organizational Support partially has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Ability, Organizational Support, Employee Performance, Multiple Linear Regression.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuan dengan sukses dan efisien, perusahaan memerlukan segala sesuatu secara cepat, tepat sasaran, dan lancar. Dalam kondisi seperti ini keterlibatan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk mencapai tujuan bisnis (Fauziyah et al., 2025:17). Sumber daya manusia adalah aset yang menentukan dan mendukung kekuatan pendorong perusahaan dalam berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai kesuksesan (Febrianty & Muhammad 2024:32). Menurut Hasibuan (2020:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan komponen yang sangat penting (Rahmawati 2020). Perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Sulistiyanto (2025) mengatakan perencanaan SDM, pengembangan SDM, penilaian SDM, gaji, dan kesejahteraan SDM hanyalah beberapa dari sekian banyak komponen pengelolaan SDM yang baik. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yang menunjukkan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas

seseorang yang melaksanakan tugas pokok tertentu. Dalam bisnis, sangat penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan maksimal, karena kinerja mencerminkan seberapa efektif karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi merupakan indikator utama dari keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Rosdiawan, 2025).

Secara konseptual, kinerja karyawan sering didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau karyawan. Mangkunegara (2020:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini selaras dengan pandangan Khaeruman dkk (2021:7) yang juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks. Kasmir (2020:189) mengelompokkan faktor-faktor ini meliputi kemampuan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selain itu Simanjuntak (2020) membaginya menjadi tiga kategori utama kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Faktor pertama kemampuan kerja. Rahmawati, (2020) mengatakan kemampuan merupakan kecakapan seorang individu yang melibatkan kecerdasan serta keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Selain itu kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan tertentu (Robbins & Judge, 2023: 35).

Kemampuan kerja menjadi prasyarat dasar bagi seorang karyawan untuk dapat berkinerja baik. Kemampuan ini adalah kombinasi antara kecakapan mental dan fisik yang diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan (Prismanda, 2023). Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan.

Kemampuan kerja dapat dianggap sebagai potensi dasar seorang individu untuk berhasil dalam pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki kombinasi kecakapan mental dan fisik yang sesuai dengan tuntutan tugas ia cenderung lebih mudah memahami instruksi, memecahkan masalah yang timbul, dan melaksanakan prosedur kerja dengan benar yang dapat meningkatkan kinerja (Kasmir, 2020). Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan

tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal.

Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. Sejalan dengan hasil penelitian, Perdana (2022), menemukan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, meskipun secara simultan berpengaruh.

Faktor kedua yang sama pentingnya adalah Dukungan Organisasi. Dukungan organisasi mencerminkan keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi dan peduli atas kesejahteraan karyawan (Rahmayani, 2022). Dukungan ini adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting kebutuhan seperti penghargaan, kepedulian, dan benefit (Hasan et al, 2022). Ketika karyawan merasa perusahaan menghargai usaha mereka maka secara alami karyawan akan memiliki komitmen dan kinerja yang lebih baik.

Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung memberikan kontribusi aktif dan terus berusaha memenuhi tujuan organisasi. Dukungan yang kondusif dan nyaman ini sangat berpengaruh pada seberapa besar tingkat kinerja seorang karyawan dalam bekerja (Wijaya, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2014:175), dukungan organisasi adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan guna memberi arti bagi lingkungan. Dukungan organisasi yang diberikan oleh

atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya.

Sejalan dengan hal ini, Mumtaz dkk. (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan artinya ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka merespons dengan komitmen tinggi dan kinerja signifikan.

PT Swarna Cinde Raya adalah organisasi bisnis konstruksi yang berpusat di Kota Palembang, Indonesia. Hadir dalam industri selama bertahun-tahun, PT Swarna Cinde Raya sekarang merupakan *leader* terdepan dengan *expertise* utama dalam konstruksi infrastruktur dan konstruksi bisnis berukuran jumbo. Dengan fokus perusahaan pada mutu, kreativitas, serta *service customer* yang prima, PT Swarna Cinde Raya terus berupaya menjadi trendsetter dalam bidang konstruksi dan menghadirkan added value bagi bangsa Indonesia (Indokontraktor.Com). Pencapaian tujuan besar ini sangat bergantung pada Kinerja Karyawan yang optimal di segala lini.

Idealnya, kinerja optimal karyawan tercermin dari tercapainya target-target operasional perusahaan. Namun, observasi awal dan data realisasi penyewaan alat berat perusahaan mengindikasikan adanya fenomena yang signifikan. Data historis menunjukkan bahwa target penyewaan alat berat yang merupakan salah satu indikator kunci kinerja operasional dan marketing, cenderung tidak tercapai dari tahun ke tahun. Berdasarkan data yang diperoleh, target penyewaan alat berat PT Swarna Cinde Raya secara konsisten ditetapkan sebesar 150 unit/tahun. Namun, realisasi penyewaan

terus mengalami penurunan dan selalu berada di bawah target yang ditetapkan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penyewaan Alat Berat
PT. Swarna Cinde Raya Palembang

Tahun	Target Penyewaan (Unit)	Realisasi Penyewaan (Unit)
2021	150	142
2022	150	137
2023	150	131
2024	150	127
2025	150	116

Sumber: PT Swarna Cinde Raya, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, dapat dilihat dengan jelas bahwa terjadi tren penurunan yang konsisten dan berkelanjutan setiap tahunnya terhadap realisasi penyewaan alat berat. Dari capaian tertinggi sebesar 142 unit pada tahun 2021, angka tersebut terus mengalami penyusutan menjadi 137 unit (2022), 131 unit (2023), 127 unit (2024), hingga puncaknya anjlok pada angka 116 unit di tahun 2025. Secara keseluruhan, terjadi persentase penurunan realisasi penyewaan yang cukup tajam, yakni mencapai 22,67% sepanjang rentang waktu tersebut. Terlebih lagi, selama lima tahun terakhir, pencapaian operasional tidak pernah sekalipun menyentuh target ideal yang telah ditetapkan oleh PT Swarna Cinde Raya Palembang, yaitu sebesar 150 unit per tahun.

Fenomena ketidaktercapaian dan penurunan target operasional yang konstan ini menjadi indikasi kuat adanya permasalahan fundamental yang mengakar pada kinerja karyawan di lapangan. Penurunan ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan mengisyaratkan bahwa kualitas, kuantitas, dan

efektivitas kerja karyawan dalam menangani siklus penyewaan operasional tidak berjalan optimal. Kondisi ini menjadi peringatan bagi perusahaan bahwa terdapat faktor-faktor internal yang membelenggu karyawan sehingga mereka tidak mampu memberikan output yang maksimal. Penurunan realisasi alat berat sejalan dengan hasil riset awal terhadap 30 karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang terkait Kinerja Karyawan:

Tabel I.2
Prariset Kinerja Karyawan
PT. Swarna Cinde Raya Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Hasil kerja saya jarang memerlukan perbaikan atau revisi dari atasan.	13	17
2.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang bebas dari kesalahan.	18	12
3.	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan harian/mingguan sesuai target yang ditetapkan.	14	16
4.	Saya dapat mengerjakan lebih banyak tugas daripada yang ditargetkan tanpa mengabaikan kualitas.	12	18
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu atau bahkan sebelum batas waktu yang ditentukan.	17	13
6.	Saya memanfaatkan jam kerja secara efektif dan efisien.	19	11

Sumber: Prariset PT Swarna Cinde Raya, 2025

Berdasarkan data kuesioner di atas, hasil kuesioner awal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung belum mampu menunjukkan performa yang optimal dalam aspek kuantitas dan kualitas kerja. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa hasil kerja mereka masih memerlukan perbaikan atau revisi dari atasan. Selain itu, lebih banyak karyawan merasa belum mampu mengerjakan lebih banyak tugas daripada yang ditargetkan tanpa mengabaikan kualitas. Penemuan ini semakin diperkuat karena sebagian besar

karyawan juga menyatakan tidak mampu menyelesaikan volume pekerjaan harian atau mingguan sesuai target yang telah ditetapkan.

PT Swarna Cinde Raya Palembang, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang strategis, sangat mengandalkan kualitas SDM-nya untuk menjaga daya saing di pasar. Idealnya, kombinasi antara Kemampuan Kerja yang tinggi dari para karyawan dan Dukungan Organisasi yang kuat harus menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dan stabil. Namun, observasi awal dan data informal di PT Swarna Cinde Raya Palembang mengindikasikan adanya fenomena antara harapan kinerja dengan realita yang dicapai, meskipun karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup memadai, namun hal tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam hasil kerja ditunjukkan dengan hasil riset awal terhadap 30 karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang untuk menilai kemampuan kerja. Data mengenai persepsi kemampuan kerja 30 karyawan tersaji dalam tabel berikut:

Tabel I.3
Prariset Kemampuan Kerja
PT. Swarna Cinde Raya Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya memahami secara detail tugas mengoperasikan peralatan kerja dan tanggung jawab pekerjaan saya.	20	10
2.	Pengetahuan saya mengenai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan sangat memadai.	18	12
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.	17	13
4.	Saya mampu melakukan tugas-tugas sulit karena adanya pengalaman kerja sebelumnya.	13	17
5.	Saya menguasai keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya.	15	15
6.	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja (hardware/software) yang dibutuhkan dengan baik.	12	18

Sumber: Prariset PT Swarna Cinde Raya, 2025

Berdasarkan data kuesioner di atas, ditemukan bahwa terdapat fenomena antara pengetahuan dasar dan kemampuan aplikatif karyawan PT Swarna Cinde Raya Palembang. Mayoritas karyawan menunjukkan pemahaman yang memadai mengenai tugas, tanggung jawab, dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Namun, tantangan serius muncul pada aspek keterampilan implementasi praktis sebagian besar responden menyatakan kesulitan dalam memanfaatkan pengalaman kerja untuk menyelesaikan persoalan yang bersifat kompleks, dan secara signifikan, banyak karyawan belum menguasai pengoperasian peralatan kerja yang esensial. Kesenjangan fundamental antara kompetensi konseptual dan kapabilitas operasional ini menjadi penghambat utama, yang secara langsung berkorelasi dengan kegagalan pencapaian target realisasi kinerja tahunan perusahaan, dikarenakan proses kerja terhambat oleh keterbatasan teknis dan kurangnya kemampuan adaptasi praktis tenaga kerja.

Fenomena ini juga diperkuat dengan adanya beberapa keluhan atau isu internal terkait dengan aspek Dukungan Organisasi. Berdasarkan hasil prariset awal terhadap 30 karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang, data mengenai persepsi karyawan terhadap Dukungan Organisasi dalam tabel berikut ini berikut:

Tabel I.4
Prariset Dukungan Organisasi
PT. Swarna Cinde Raya Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	PT Swarna Cinde Raya Palembang memberikan kesempatan promosi yang adil kepada semua karyawan.	13	17
2.	Keputusan mengenai gaji dan kompensasi di perusahaan ini dilakukan secara transparan dan setara.	12	18
3.	Pihak manajemen menghargai kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.	19	11
4.	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan masalah pribadi karyawan.	17	13
5.	Kondisi fisik lingkungan kerja (kebersihan, penerangan, suhu) mendukung kinerja saya.	16	14
6.	Perusahaan menyediakan peralatan dan fasilitas kerja yang memadai untuk saya gunakan.	11	19

Sumber: Prariset PT Swarna Cinde Raya, 2025

Berdasarkan data kuesioner di atas, ditemukan adanya fenomena antara apresiasi non-material (di mana manajemen dianggap menghargai dan peduli) dengan dukungan struktural dan material. Mayoritas karyawan tidak puas terhadap keadilan promosi, transparansi kompensasi, dan tidak memadainya fasilitas serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan. Keterbatasan fasilitas kerja ini secara langsung menciptakan hambatan fisik dan logistik dalam aktivitas operasional harian. Kondisi ini menjadi faktor penjelas mengapa target realisasi kinerja tahunan perusahaan seringkali tidak tercapai, sebab dukungan material dan struktural yang buruk akan menghalangi penerapan kemampuan kerja karyawan yang sudah ada, serta mengurangi komitmen yang dibutuhkan untuk mencapai hasil maksimal.

Lebih lanjut berdasarkan tinjauan pustaka terhadap penelitian terdahulu, terdapat dukungan teoritis yang kuat mengenai hubungan Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja. Penelitian

Perdana (2022), menemukan bahwa Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula Darwis, Sjarlis & Hari (2023) yang membuktikan pengaruh signifikan Dukungan Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja.

Namun, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya *research gap*. Penelitian, Darwis dkk. (2023) menemukan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, meskipun secara simultan berpengaruh. Ini juga senada dengan temuan Renmaur, Roreng, & Patiung (2025), di mana secara parsial Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, padahal secara teori Kemampuan Kerja seharusnya menjadi faktor fundamental.

Perbedaan juga juga terlihat pada variabel dukungan organisasi. Mumtaz dkk. (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sementara Hilyatussa'adah & Santoso (2025) hanya menemukan kontribusi yang sangat lemah dari Kemampuan dan Dukungan Sarpras terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa variabel lain jauh lebih dominan. Variasi hasil ini membuka peluang bagi penelitian untuk menguji kembali hipotesis yang sama di konteks perusahaan yang berbeda.

Research gap ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan tidak bersifat universal dan dapat bervariasi tergantung pada jenis industri, budaya organisasi, dan lokasi geografis perusahaan. Perbedaan objek dan subjek dalam penelitian terdahulu (seperti di perusahaan digital, SKPD, atau driver

online) menunjukkan bahwa penelitian di PT Swarna Cinde Raya Palembang (sebuah perusahaan dengan karakteristik unik di Palembang) menjadi relevan dan penting.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai hubungan kausalitas tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan dalam judul: "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang?
3. Apakah ada pengaruh signifikan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang.
2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang?
3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah pengetahuan, menambah wawasan dan memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kinerja Karyawan PT Swarna Cinde Raya Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia dan Saragih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 224-249.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2020). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance.
- Darwis, M., Sjarlis, S., & Hari, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang Skpd Di Kabupaten Majene. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 224-238.
- Fauziyah, E., Tibyana, I. M., & Ismail, I. (2025). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Pustaka Aksara.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan apresiasi membuka potensi sumber daya manusia di organisasi*. Universitas malahayati.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M., Enas, U., Putra, A. R., Anggraini, R. I., Mustika, A., Ismainar, H., ... & Pramanik, P. D. (2022). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Penerbit Widina.
- Hilyatussa'adah, H. A., & Santoso, R. S. (2025). Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Dukungan Sarpras Dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. *NOVA IDEA*, 2(2), 21-39.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 29-38.

- Latief, Zati dan Mariana. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi* , 35-49.
- Malinda, A. S., Sukarno, D., & Candradewini, C. (2023). Faktor Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bekasi. *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, 15(1), 34-42.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2018*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja . *Scopindo Media Pustaka*.
- Mowisu, N. E., Syamsuddin, S., & Rais, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V). *Wanatani*, 4(2), 144-165.
- Mumtaz, H. A., Suryatama, F., & Nurmiyati, N. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi, Otonomi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Di Kabupaten Semarang. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2644-2655.
- Murdista, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–12.
- Pahrizal dan Handayati. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja melalui Disiplin dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 438-448.
- Perdana, M. R. N. (2022). *Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Prabowo, Andrian Dwi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Medan Area University* .
- Prismanda, D. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Yusro Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal of management*, 2(2).
- Rahmawati, N., & Bey, T. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (AO)(studi pada PT BPR Berkah Pakto)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71.
- Renmaur, W., Roreng, P. P., & Patiung, N. (2025). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 90-99.
- Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C. (2025). Manajemen Kinerja Sdm: Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1515-1522.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (Edisi ke-19). Pearson Education
- Siby, P. S., & Sanggelorang, E. P. (2025). *Persepsi Dukungan Organisasi: Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif*. Henry Bennett Nelson.
- Sihombing., Dkk. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1413-1426.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyanto, S. (2025). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Untuk Mendukung Operasi Keamanan Laut.
- Sunarta. (2020). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, 63-75.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tauwi, Masyaili dan Pagala. (2023). Pengaruh Kompoensasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT Tani Prima Makmur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 28-32