

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CANGKUL BUMI SUBUR
DI MUSI BANYUASIN**



Skripsi

Nama: Bambang Adi Saputra

NIM: 212022179

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CANGKUL BUMI SUBUR
DI MUSI BANYUASIN**

**Di ajukan untuk menyusun Skripsi pada program
Strata satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama: Bambang Adi Saputra

NIM: 212022179

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

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Adi Saputra
NIM : 212022179
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

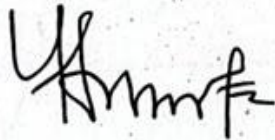
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin
Nama : Bambang Adi Saputra
NIM : 212022179
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan

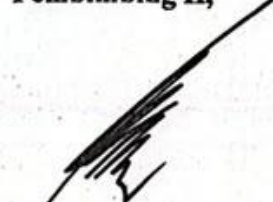
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bila kau tak mau merasakan lelahnya belajar, maka kau akan menanggung pahitnya kebodohan.”

(Imam Syafi’i)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, Keberhasilan adalah milik mereka yang Senantiasa berusaha.”

(BJ Habibie)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak Sutarno dan Mama Herlina Wati .**
- ❖ Saudara-saudaraku Helvin Oktariansyah dan Filjun Mahneta**
- ❖ Kakek Aji Basruh, Nenek Marhamah, Dan Keluarga besar.**

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayat-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin”**

Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sutarno dan Mama Herlina Wati. Serta Kakak Helvin Oktariansyah, beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin

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

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. selaku Ketua dan Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Sudarta, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing , mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Fitantina S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati.
7. Kepada Ayah handa terimakasih yang tiada henti penulis ucapkan karna tanpa mu yang berkorban demi pendidikan anak- anakmu, terimakasih atas segala cinta yang tiada henti yang selalu menyertai penulis dalam doa mu.
8. Kepada Surgaku Ibuku tercinta, terimakasih atas segala pengorbanan mu yang tidak bisa penulis balas hanya dengan untaian kata dalam persembahan ini, karna engkau telah mengorbankan hal yang paling berharga demi penulis, setiap doa yang engkau panjatkan demi perjalanan hidup penulis dan segala hal yang engkau curahkan, termasuk kasih sayang.
9. Kepada kakak terimakasih telah mengajarkan penulis banyak hal dalam hidup sebagai seorang adik dan kakak yang bertanggung jawab, selalu mendukung penulis dalam setiap keadaan.

10. Kepada PT. Cangkul Bumi Subur yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2026

Bambang Adi Saputra

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	I
Halaman Sampul judul.....	i
Surat Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Motto Dan Persembahan.....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
<i>Abstract</i>.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Data Yang Diperlukan.....	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Simpulan	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
Lampiran 1	92

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	5
Tabel I.2	6
Tabel II.1	32
Tabel III.1	41
Tabel III.2	42
Tabel III.3	43
Tabel IV.1	58
Tabel IV.2	59
Tabel IV.3	60
Tabel IV.4	60
Tabel IV.5	61
Tabel IV.6	62
Tabel IV.7	63
Tabel IV.8	67
Tabel IV.9	70
Tabel IV.10	73
Tabel IV.11	76
Tabel IV.12	79
Tabel IV.13	80
Tabel IV.14	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 kerangka Pemikiran.....	38
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Prariset awal
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabulisasi
- Lampiran 7. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 8. r tabel
- Lampiran 9. F tabel
- Lampiran 10. t tabel
- Lampiran 11. Surat Keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 12. Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 13. Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 15. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 16. Sertifikat AIK
- Lampiran 17. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 18. Sertifikat Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 19. Sertifikat SKPI
- Lampiran 20. Biodata

Abstrak

Bambang Adi Saputra/212022179/2026/Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur di Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan tetap, dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% serta teknik *stratified random sampling*. Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur di Musi Banyuasin. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 87,3% terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Bambang Adi Saputra/212022179/2026/The Effect of Competence, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance at PT. Cangkul Bumi Subur in Musi Banyuasin

This study aims to examine and analyze the influence of competence, organizational commitment, and the work environment on the employee performance of PT. Cangkul Bumi Subur in Musi Banyuasin. An associative research design was employed, utilizing multiple linear regression analysis processed via SPSS version 25. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to respondents. The study population consisted of 150 permanent employees, with a sample of 60 respondents determined using Slovin's formula (at a 10% margin of error) and stratified random sampling. The simultaneous F-test results indicate that competence, organizational commitment, and the work environment have a significant influence on the employee performance of PT. Cangkul Bumi Subur in Musi Banyuasin. Partial t-test results show that competence, organizational commitment, and the work environment each significantly influence employee performance. The coefficient of determination results indicates that competence, organizational commitment, and the work environment contribute 87.3% to employee performance.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, karena karyawan berperan langsung dalam pelaksanaan operasional dan pencapaian target kerja. Kinerja yang optimal tidak terlepas dari tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, kedisiplinan dalam bekerja, serta budaya organisasi yang mendukung perilaku kerja positif dan profesional. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset vital dan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas dan kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi penentu utama tingkat kinerja dan pencapaian tujuan organisasi, (Edison, dkk, 2020). Sumber daya manusia dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberi manfaat bagi masyarakat. Karyawan harus mengembangkan profesionalisme mereka demi kepentingan perusahaan, di mana potensi SDM dinilai dari aspek kuantitas dan kualitas, (Ambarwati, dkk, 2023).

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang mencerminkan keberhasilan perusahaan, karena kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2022:182). Dari pengertian tersebut bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam beberapa periode. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh efektifitas dari organisasi itu sendiri sehingga dapat mencerminkan ukuran keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kenyamanan terhadap karyawan (Afandi, 2018: 83).

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kemampuan dan keahlian, kompetensi, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2022:189).

Kompetensi mencerminkan kemampuan karyawan dalam bentuk pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan kerja. Selain itu, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas serta kesediaan karyawan untuk berkontribusi bagi kemajuan perusahaan (Wibowo, 2022: 271). Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas karyawan. Ketiga faktor Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja sering menjadi perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan di dalam organisasi.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan (Wibowo, 2018:271). Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompetensi tinggi. Kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Kadarwati, 2019 : 23).

Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan

pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi. 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).

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja sendiri merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Burhannudin, 2019 :194).

PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dengan fokus pada komoditas kelapa sawit. Perusahaan ini menghasilkan bahan baku berkualitas tinggi yang dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan industri di dalam negeri maupun pasar ekspor.

Adapun untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk bekerja sama dalam suatu bidang pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik, akan tetapi di dalam pelaksanaannya masih belum maksimal yang berdampak pada tujuan

perusahaan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin lima tahun terakhir.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin
(Periode 2021-2025)

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentasi (Belum Tercapai)
2021	70.000	68.600	2%
2022	75.000	62.063	17%
2023	75.000	70.380	6%
2024	85.000	65.622	23%
2025	85.000	62.049	27%

Sumber: PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin, 2026.

Berdasarkan Tabel I.1, dapat diketahui bahwa kinerja PT. Cangkul Bumi Subur selama lima tahun terakhir masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal tersebut terlihat dari pencapaian produksi yang cenderung mengalami ketidakstabilan dan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Realisasi produksi yang belum mencapai target tentunya menjadi kendala terhadap peningkatan keuntungan perusahaan. Selain itu, kualitas kerja karyawan juga dinilai masih kurang maksimal yang tercermin dari belum tercapainya target perusahaan secara optimal. Kondisi ini disebabkan masih adanya karyawan yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal, seperti datang terlambat, menunda penyelesaian tugas, atau kurang disiplin dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Akibatnya, pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga berdampak pada pencapaian target kerja perusahaan. Permasalahan tersebut dapat dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Mengetahui fenomena yang ada di PT. Cangkul Bumi Subur, lebih lanjut peneliti melakukan pra-riset dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra-riset
PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kompetensi			
1	Karyawan mengetahui dan memahami alat, teknologi, serta prosedur kerja yang digunakan dalam pekerjaannya.	12	18
2	Karyawan memahami standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas.	9	21
3	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.	13	17
Komitmen Organisasi			
1	Karyawan memiliki loyalitas dan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	14	16
2	Karyawan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian sebelum meninggalkan perusahaan.	12	18
3	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk mendukung kemajuan perusahaan perkebunan sawit.	13	17
Lingkungan Kerja			
1	Kondisi lingkungan kerja di area perkebunan sawit memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.	7	23
2	Hubungan antar karyawan di perusahaan terjalin dengan baik dan harmonis dalam pelaksanaan pekerjaan.	12	18
3	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan.	9	21

Sumber: Hasil Pra-Riset, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-riset menunjukkan bahwa karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin belum sepenuhnya memenuhi indikator kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi karyawan. Sebagian besar responden menyatakan belum memahami dengan baik alat, teknologi, dan prosedur kerja yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, masih banyak karyawan yang belum memahami standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai pedoman dalam menyelesaikan tugas. Meskipun sebagian

karyawan merasa telah memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang merasa keterampilannya belum memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan melalui pengembangan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan agar mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif dan optimal.

Hasil pra-riset juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan di PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin belum sepenuhnya terbentuk dengan baik. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum memiliki rasa loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan. Selain itu, sebagian karyawan belum menjadikan perusahaan sebagai tempat kerja yang ingin dipertahankan dalam jangka panjang serta belum menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mendukung kemajuan perusahaan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan masih perlu diperkuat sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Lingkungan kerja di PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Sebagian besar karyawan menilai bahwa kondisi lingkungan kerja di area perkebunan belum memberikan kenyamanan yang optimal dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan dinilai belum sepenuhnya harmonis, sehingga berpotensi memengaruhi kerja sama dalam pelaksanaan tugas. Karyawan juga menilai bahwa fasilitas dan perlengkapan

kerja yang tersedia masih belum memadai untuk menunjang pekerjaan secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan, hubungan antarpegawai, maupun penyediaan fasilitas kerja, diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Di Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberi salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan khususnya pengaruh

kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Amalia. (2022). *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang*.
- Ambarwati, A., Suparta, I. G., Arifin, T., & Lestari, S. (2023). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–58.
- Asiati, D. I., et al. (2023). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 194–206.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Howell, C. R., Wright, J., & Doney, C. (2020). *Area based stratified random sampling increases sample representativeness*, BMC Public Health. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09793-0>
- Hutahaean, J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan kompetensi kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2020). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR serta organisasi yang dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku organisasi pendukung motivasi karyawan berkinerja tinggi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik) (1st ed.)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mahmud, M., Basalamah, S., & Rahman, Z. (2023). *Pengaruh kompetensi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone*. *Tata Kelola*, 9(1), 88–105.

- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 174–184.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meitri, Y., Sari, D. P., & Wulandari, R. (2021). Kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 115–123.
- Nugroho. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen*.
- Rianto, E. (2021). Analisis kompetensi karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–54.
- Siswanda, M. A., Mora, Z., & Chandra, R. (2022). *Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik PTPN I Tanjung Seumatoh*. *Jurnal Manajemen Terapan*, 1(1), 43–51.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- 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).
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis Faktor Kinerja Karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan Palembang. *Motivasi*, 9(2), 168-176.
- Wibowo. (2018). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.