

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUDA JAYA PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Reza Alfarezi Prayoga

Nim :212022265

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

Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUDA JAYA PALEMBANG**

Di ajukan untuk menyusun Skripsi pada program

Strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama :Reza Alfarezi Prayoga

NIM :212022265

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Alfarezi Prayoga

NIM : 212022265

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja CV. Muda Jaya Palembang.

Dengan ini Saya Menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 ini.

Palembang, Agustus 2026



Reza Prayoga

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Cv. Muda Jaya Palembang.
Nama : Reza Alfarezi Prayoga
NIM : 212022265
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

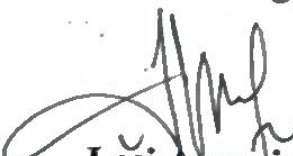
Diterima Dan Disahkan

Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,


Eryita Savitri, S.E., Msi
NIDN: 225126801

Pembimbing II,


Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN : 02105088201

Mengetahui,
Dekan

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



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

PRAKATA
حَمْدُ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas nikmat sehat serta nikmat iman, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Palembang. Atas selesainya skripsi ini sebagian dari tugas akhir, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan semangat dan kasih sayang kepada penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, baik dari segi penulisan maupun isi pembahasan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. dan Ibu Dr. Dinnarossi Utami, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. dan Ibu Lesi Agusria S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan responden CV. Muda Jaya Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Kepada kedua orang tuaku penulis yang selalu memberikan do'a serta dukungan dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga suatu saat nanti saya bisa membahagiakan kalian.
9. Kakak-Kakakku, yang sudah menjadi salah satu alasan penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Teman-teman seperjuangan angkatan 2022 penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu mendukung dalam penulisan skripsi ini berjalan dengan baik.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, atas perhatiannya dan masukannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum. Warrahmatullahi. Waabarakatuh.

Palembang, Agustus 2026

Reza Alfarezi Prayoga

ABSTRAK

Reza Alfarezi Prayoga/212022265/2026/Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Muda Jaya Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Muda Jaya Palembang yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 26, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,376 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666 dan nilai signifikansi $0,049 < 0,10$. Variabel Kompetensi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,919 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666 dan nilai signifikansi $0,096 < 0,10$. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 76,509 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,38 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,674, yang berarti 67,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja, sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Reza Alfarezi Prayoga/212022265/2026/The Effect Of Organizational Culture And Work Competence On Employee Performance at CV Muda Jaya Palembang.

This study aims to examine the influence of organizational culture and work competence on employee performance at CV Muda Jaya Palembang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees of CV Muda Jaya Palembang, totaling 74 employees. The sampling technique used was saturated sampling (census), in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. Data analysis was conducted using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test. The results of the study indicate that, partially, Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance, with a t-value of 2.376, which is greater than the t-table value of 1.666, and a significance value of $0.049 < 0.10$. Work Competence also has a significant effect on Employee Performance, with a t-value of 1.919, which is greater than the t-table value of 1.666, and a significance value of $0.096 < 0.10$. Simultaneously, Organizational Culture and Work Competence have a significant effect on Employee Performance, with an F-value of 76.509, which is greater than the F-table value of 2.38, and a significance value of $0.000 < 0.10$. The coefficient of determination analysis shows an Adjusted R Square value of 0.674, indicating that 67.4% of the variation in Employee Performance can be explained by Organizational Culture and Work Competence, while the remaining 32.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Competence, Employee Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Aku Lelah Bersama Saudaraku, Tapi Ibu Bapakku Juga Lebih Lelah”
(Reza Alfarezi Prayoga)**

**Ketika mimpimu yang begitu indah nyata tak terjadi, ya sudahlah. Perlahan-lahan kaupun mulai mengerti, kau tak sendiri.”
(Bondan Prakoso)**

**Terucap Syukur Tiada henti atas segala rahmat
dan berkah Allah SWT, Kupersembahkan untuk:**

- ❖ **Ayah Yusuf Mujiman dan
Ibuku Sulastris tercinta**
- ❖ **Kakakku Aditya
tersayang**
- ❖ **Sahabat-Sahabatku**
- ❖ **Almamater yang
Kubanggakan**

DAFTAR ISI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUDA JAYA PALEMBANG	i
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MUDA JAYA PALEMBANG	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B . Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian	20
BAB II	21
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	21
A. Landasan Teori	21
B. Penelitian Sebelumnya	35
BAB III.....	43
METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasional Variabel	44
D. Data Yang Diperlukan	47
E. Metode Pengumpulan data	47
F. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	49
BAB IV	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
B. Hasil Pembahasan Penelitian.....	79
BAB V	84

KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. KESIMPULAN.....	84
B. SARAN	84
G. Sistematik Penulisan.....	87
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Target Penjualan Rumah	14
Tabel I. 2 Data Hasil Prariset Kinerja Karyawan CV Muda Jaya Palembang.	15
Tabel I. 3 Data Hasil Prariset Budaya Organisasi Serta Kompetensi CV Muda Jaya Palembang ...	17
 Tabel III. 1 Operasional Variabel	44
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan Dan Sampel CV Muda Jaya Palembang Berdasarkan Jabatan	46
 Tabel IV. 1 Hasil Uji validitas	59
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel IV. 3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel IV. 4 Variabel Budaya Organisasi (X1)	70
Tabel IV. 5 Variabel Kompetensi Kerja(X2)	72
Tabel IV. 6 Regresi Linear Berganda	75
Tabel IV. 7 Uji F	76
Tabel IV. 8 Hasil uji T	77
Tabel IV. 9 Hasil koefisien determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Gambar IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	57
Lampiran 2	58
Lampiran 3	60
Lampiran 4	61
Lampiran 5	95
Lampiran 6	96
Lampiran 7	97
Lampiran 8	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan mengoordinasikan berbagai kegiatan dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. KBBI Edisi VI Manajemen bukan hanya soal mengatur pekerjaan, tetapi juga mengarahkan orang, memanfaatkan sumber daya, dan memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Selain itu, manajemen melibatkan pengaturan dan pengawasan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau proyek untuk memastikan bahwa semua elemen yang terlibat dapat bekerja bersama-sama dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen berfokus pada bagaimana cara terbaik untuk mengelola sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan hasil yang optimal dengan meminimalkan pemborosan dan memaksimalkan pencapaian tujuan.

Era 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 merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, modal, maupun fasilitas yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh

kualitas sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya tersebut secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2020:182), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan kualitas kerja yang optimal, serta memiliki tanggung jawab dan disiplin yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan oleh tidak tercapainya target kerja, rendahnya produktivitas, tingginya tingkat kesalahan kerja, serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kemajuan teknologi, perubahan tuntutan pasar, dan meningkatnya persaingan mengharuskan perusahaan memiliki karyawan yang produktif, kompeten, dan mampu bekerja sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya biaya operasional, penurunan kualitas produk atau jasa, dan menurunnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Latunreng, Arifin, dan Vikaliana (2022:5) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, perilaku, dan norma yang memberikan pedoman mengenai apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, serta perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima dalam organisasi. Sementara itu, Febriandika & Subarjo (2023:185–191) kompetensi kerja merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang memungkinkan seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi rendah.

Terdapat adanya kondisi yang ideal, perusahaan seharusnya memiliki budaya organisasi yang kuat dan kompetensi kerja yang tinggi pada setiap karyawannya. Budaya organisasi yang ideal ditunjukkan melalui adanya nilai disiplin, tanggung jawab, komunikasi yang baik, kerja sama tim, orientasi pada kualitas, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Di sisi lain, kompetensi kerja yang ideal tercermin dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, keterampilan interpersonal, dan kemampuan menyelesaikan masalah yang dimiliki karyawan. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara optimal, maka perusahaan akan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks.

Namun, fenomena yang umum terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya dapat diwujudkan. Masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan budaya organisasi, seperti rendahnya kedisiplinan, lemahnya komunikasi antarbagian, kurangnya koordinasi kerja, serta rendahnya komitmen karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan.

Selain itu, permasalahan kompetensi kerja juga masih sering ditemukan, seperti kurangnya penguasaan keterampilan teknis, keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan teknologi, dan kurangnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja. Kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset strategis yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta tidak tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, tingkat produktivitas yang belum maksimal, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, rendahnya disiplin dalam bekerja, serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Rendahnya kinerja karyawan tentunya tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), serta sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi menjadi modal utama bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena terkait kompetensi masih menjadi permasalahan yang dihadapi banyak perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaannya, kurang memahami prosedur kerja, belum mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, minimnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia,

serta adanya ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Kurangnya kompetensi tersebut menyebabkan karyawan memerlukan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mampu memberikan inovasi, dan sering melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas organisasi yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat pengendali perilaku anggota organisasi karena melalui budaya yang diterapkan, karyawan akan memahami nilai-nilai dan aturan yang harus dipatuhi dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik akan membentuk kedisiplinan, komitmen, tanggung jawab, loyalitas, serta semangat kerja yang tinggi sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Awa (2023:185), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi.

Kompetensi dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi tanpa didukung oleh budaya organisasi yang baik akan menyebabkan potensi karyawan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik tanpa didukung oleh kompetensi yang memadai juga akan menyulitkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara kompetensi dan budaya organisasi agar karyawan dapat bekerja secara efektif, produktif, dan bertanggung jawab.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, apabila kompetensi karyawan rendah dan budaya organisasi tidak berjalan dengan baik, maka produktivitas kerja akan menurun, tingkat kesalahan kerja meningkat, dan tujuan organisasi menjadi sulit tercapai.

Fenomena yang sering terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat budaya organisasi yang belum berjalan secara optimal, seperti rendahnya kedisiplinan karyawan, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, lemahnya kerja sama antarbagian, serta kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang tidak mendukung cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam suatu organisasi, karyawan merupakan aset yang memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila kualitas sumber daya manusia rendah, maka berbagai permasalahan seperti menurunnya produktivitas, rendahnya kualitas pelayanan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan tidak tercapainya target perusahaan akan sulit dihindari. Oleh

karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan kerja, menurunnya produktivitas, serta terhambatnya pencapaian target perusahaan.

Selain kompetensi, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penerapan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen karyawan sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang belum diterapkan secara konsisten dapat menyebabkan koordinasi kerja kurang efektif, menurunkan motivasi, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, kompetensi dan budaya organisasi merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan pengembang dan konstruksi perumahan, kedua faktor tersebut menjadi semakin penting karena keberhasilan penyelesaian proyek sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas serta konsistensi penerapan budaya kerja yang mendukung produktivitas, kualitas pekerjaan, dan pencapaian target perusahaan.

Meskipun budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut antara lain rendahnya disiplin kerja, kurang efektifnya komunikasi antarbagian, lemahnya kerja sama tim, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kurangnya tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap penyelesaian pekerjaan. Selain itu, perbedaan persepsi terhadap nilai-nilai organisasi dan belum optimalnya implementasi budaya kerja yang positif menyebabkan koordinasi kerja menjadi kurang efektif. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas hasil kerja karyawan.

Kompetensi dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Namun, kompetensi yang tinggi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh budaya organisasi yang kuat. Sebaliknya, budaya organisasi yang baik juga tidak akan mampu meningkatkan kinerja secara maksimal apabila kompetensi karyawan masih rendah. Oleh karena itu, diperlukan keselarasan antara kompetensi individu dan budaya organisasi agar setiap karyawan mampu bekerja secara efektif, produktif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Keterpaduan antara kompetensi dan budaya organisasi akan mendorong karyawan untuk lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kemampuan bekerja sama, memperkuat komitmen organisasi, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan belum memadai dan budaya organisasi belum diterapkan secara konsisten, maka produktivitas kerja cenderung menurun,

tingkat kesalahan kerja meningkat, dan pencapaian target perusahaan menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, kompetensi dan budaya organisasi menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pengembang dan konstruksi perumahan yang dituntut mampu menyelesaikan proyek secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif pada era globalisasi dan transformasi digital menuntut setiap organisasi untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan aktivitasnya. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus terus melakukan berbagai inovasi dan perbaikan agar dapat mempertahankan eksistensi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, maupun kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, kualitas pelayanan yang optimal, serta kemampuan perusahaan dalam mencapai target dan memenangkan persaingan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan akan menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tidak tercapainya

target organisasi, rendahnya kualitas hasil kerja, tingginya tingkat kesalahan kerja, dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Menurut Kasmir (2020:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari hasil yang diperoleh, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Fenomena yang sering ditemukan menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya produktivitas kerja, kurangnya inisiatif dan kreativitas, serta belum optimalnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal yang berasal dari individu maupun faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi.

Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi menjadi modal utama bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah memahami pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, memiliki kemampuan memecahkan masalah, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Sebaliknya, rendahnya kompetensi

menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan kerja, memperlambat proses kerja, dan menurunkan produktivitas.

CV. Muda Jaya Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan properti . Perusahaan berdiri sejak tahun 2020, perusahaan ini berlokasi di Jalan AMD, Ruko Perum Pesona Bandara, Kelurahan Talang Jambe, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang. CV. Muda Jaya Palembang yang memperjualbelikan perumahan dengan harga relatif murah dan uang muka (DP) yang terjangkau sehingga banyak pelanggan ataupun masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) yang membeli rumah di CV Muda Jaya Palembang.

Untuk pengadaan material dan pembangunan unit rumah, perusahaan ini memasoknya dari mitra logistik lokal di Palembang dan luar Palembang. Setiap bahan bangunan yang datang atau masuk dari supplier (pemasok) dicek oleh kepala pengawas lapangan atau logistik proyek untuk mengetahui jumlah dan kualitasnya. Setelah melakukan pengecekan di lokasi proyek bangunan baru bagian kantor administrasi untuk menginformasikan ketersediaan unit yang siap dibangun atau diserahkan terimakan (*ready stock*).

Perkembangan sektor properti di Indonesia menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk dan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal yang layak. Rumah tidak hanya berfungsi sebagai tempat tinggal, tetapi juga menjadi kebutuhan dasar yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Kondisi ini mendorong berbagai perusahaan di bidang pengembang perumahan untuk berkontribusi dalam menyediakan hunian yang berkualitas,

nyaman, serta memiliki harga yang terjangkau. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tersebut adalah CV Muda Jaya Palembang, yang berfokus pada jasa pengembangan perumahan dan konstruksi rumah serta bangunan.

CV Muda Jaya Palembang didirikan pada tahun 2020 dengan tujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan masyarakat akan hunian yang layak, khususnya bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR). Perusahaan ini hadir sebagai bentuk kontribusi terhadap upaya pemerintah dalam mengurangi kesenjangan kepemilikan rumah melalui pembangunan perumahan yang berkualitas dengan harga yang dapat dijangkau oleh berbagai lapisan masyarakat. Dengan komitmen tersebut, perusahaan terus berupaya memberikan hasil pembangunan yang sesuai dengan standar kualitas dan kebutuhan konsumen.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, CV Muda Jaya Palembang bergerak di bidang developer perumahan sekaligus menyediakan jasa konstruksi rumah dan bangunan. Perusahaan berlokasi di Jalan AMD, Talang Jambe, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, yang merupakan salah satu kawasan yang berkembang dan memiliki potensi pembangunan yang cukup besar. Selain membangun kawasan perumahan, perusahaan juga melayani berbagai kebutuhan konstruksi bangunan dengan mengutamakan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.

Hingga saat ini, CV Muda Jaya Palembang didukung oleh sekitar 80 orang karyawan yang memiliki peran dalam berbagai bidang operasional perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan konstruksi, hingga administrasi dan pemasaran. Keberadaan sumber daya manusia yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kelancaran proses pembangunan serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada

pelanggan. Dengan pengalaman yang terus berkembang sejak berdiri, perusahaan berupaya meningkatkan profesionalisme dan daya saing di industri properti.

Melalui komitmennya dalam menyediakan hunian yang layak, terjangkau, dan berkualitas, CV Muda Jaya Palembang diharapkan dapat terus memberikan kontribusi positif bagi pembangunan sektor perumahan di Kota Palembang dan sekitarnya. Perusahaan juga berupaya membangun kepercayaan masyarakat dengan mengedepankan kualitas konstruksi, pelayanan yang baik, serta tanggung jawab dalam setiap proyek yang dikerjakan. Dengan demikian, CV Muda Jaya Palembang diharapkan mampu menjadi salah satu pengembang perumahan yang dipercaya masyarakat dan berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan melalui penyediaan tempat tinggal yang nyaman dan aman.

Tabel I. 1 Target Penjualan Rumah

Tahun	Target Penjualan(unit)	Realisasi Penjualan(unit)	Target tercapai(%)
2021	150	185	-
2022	200	200	-
2023	250	220	50
2024	300	250	70
2025	350	280	90

Sumber data : CV.Muda Jaya 2021(diolah peneliti 2026)

Berdasarkan tabel target penjualan rumah 1.1, dari tahun 2021-2022 mengalami penurunan dan penghasilan target Perusahaan hanya tercapai pada tahun 2021-2022. Pada tabel 1.1 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, karena secara pengawasan pekerjaannya belum tercapai target standarisasi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Peneliti telah melakukan observasi sehingga mengetahui fenomena yang ada, selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 responden sehingga meendapat permasalahan yang ada pada variabel budaya organisasi dan kompetensi. Sehingga didapatlah permasalahan yang ada pada variabel budaya organisasi dan kompetensi , Dimana didapatkan hasil mengenai karyawan CV. Muda Jaya Palembang sebagai berikut :

Tabel I. 2 Data Hasil Prariset Kinerja Karyawan CV Muda Jaya Palembang.

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik.	15	25
2	Karyawan mampu bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan.	19	35
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pengawasan dengan baik.	25	19
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.	22	15
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan.	20	15

Sumber : Pra-riiset CV. Muda Jaya,2023(Diolah 2026)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap karyawan Perusahaan CV Muda Jaya Palembang, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari tingginya jumlah responden yang menyatakan tidak setuju terhadap beberapa indikator kinerja. Pada indikator kemampuan bekerja sama antar karyawan, sebanyak 40 orang menyatakan tidak setuju dan hanya 15 orang yang menyatakan setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim di dalam perusahaan masih belum berjalan secara efektif sehingga berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, pada indikator kemampuan bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan, terdapat 35 orang yang menyatakan tidak setuju dan hanya 12 orang yang menyatakan setuju. Data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Kondisi ini dapat berdampak pada meningkatnya kesalahan kerja, rendahnya kualitas hasil pekerjaan, dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Pada indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan pengawasan dengan baik, sebanyak 25 orang menyatakan tidak setuju dan 17 orang menyatakan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas pengawasan secara optimal. Kurangnya kemampuan dalam menjalankan fungsi pengawasan dapat menyebabkan ketidaksesuaian prosedur kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas.

Sementara itu, pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan 20 orang menyatakan tidak setuju. Meskipun jumlah responden yang setuju lebih banyak, selisih yang sangat kecil menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas target yang ditetapkan, sebanyak 20 orang menyatakan setuju dan 15 orang menyatakan tidak setuju. Meskipun mayoritas responden menyatakan setuju, masih terdapat sejumlah karyawan yang belum mampu memenuhi target kuantitas pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Tabel I. 3 Data Hasil Prariset Budaya Organisasi Serta Kompetensi CV Muda Jaya Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju	Indikator
1	Karyawan memiliki kewirausahaan yang cukup baik	12	18	Pengambilan Inovasi
2	Karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja	14	16	Perhatian Terhadap Detail
3	Karyawan bekerja dengan ketulusan	15	15	Orientasi Pada Manusia
4	Karyawan memiliki kesabaran dalam bekerja	9	21	Orientasi Pada Hasil
5	Karyawan memiliki minat	18	12	Agresifitas
6	Karyawan memiliki sikap	15	15	Kepribadian
7	Karyawan memiliki nilai perilaku yang baik.	16	14	Keyakinan nilai
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	27	3	Perilaku
9	Karyawan sangat terampil dalam memahami pekerjaan.	15	15	Keterampilan
10	karyawan memiliki pengetahuan tentang tujuan pekerjaan.	27	3	Pengetahuan

Sumber : Pra-Riset CV. Muda Jaya,(diolah 2026)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap karyawan, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi karyawan. Hasil survei menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang dinilai belum memiliki kompetensi yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari pernyataan mengenai karyawan memiliki kewirausahaan yang cukup baik, dimana hanya 12 responden yang menyatakan setuju, sedangkan 25 responden menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dinilai masih kurang memiliki jiwa kewirausahaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pada aspek kesabaran dalam bekerja, terdapat 14 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan tidak setuju. Selain itu, pada pernyataan lain yang juga mengukur kesabaran dalam bekerja, hanya 9 responden yang menyatakan setuju, sedangkan 20 responden menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menunjukkan kesabaran yang baik dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

berikutnya, pada pernyataan karyawan bekerja dengan ketulusan, sebanyak 15 responden menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketulusan karyawan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal bagi perusahaan. Pada aspek minat kerja, sebanyak 18 responden menyatakan setuju dan 25 responden menyatakan tidak setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa minat sebagian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan masih relatif rendah.

Pada pernyataan karyawan memiliki sikap yang baik, sebanyak 15 responden menyatakan setuju dan 25 responden menyatakan tidak setuju. Sementara itu, pada pernyataan karyawan memiliki nilai perilaku yang baik, sebanyak 16 responden menyatakan setuju dan 30 responden menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek sikap dan perilaku kerja karyawan yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Di sisi lain, pada aspek kemampuan kerja, sebanyak 27 responden menyatakan setuju dan 35 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian, pada pernyataan karyawan sangat terampil dalam memahami pekerjaan, sebanyak 15 responden menyatakan setuju dan 25 responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja karyawan masih belum optimal sehingga berpotensi memengaruhi hasil kerja yang dicapai.

Selanjutnya, pada pernyataan karyawan memiliki pengetahuan tentang tujuan pekerjaan, sebanyak 27 responden menyatakan setuju dan 38 responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum memahami

secara menyeluruh tujuan pekerjaan yang harus dicapai. Kurangnya pemahaman terhadap tujuan pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya efektivitas kerja dan berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan kompetensi karyawan, terutama pada aspek kewirausahaan, kesabaran, minat, sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan mengenai pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, serta pembinaan yang berkelanjutan agar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dari latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Muda Jaya Palembang**”

B . Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Muda Jaya?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Muda Jaya?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Muda Jaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Muda Jaya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Muda Jaya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Muda Jaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menambah pengetahuan, serta meningkatkan pemahaman penulis mengenai konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lingkungan Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen CV Muda Jaya Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi dan pengembangan kompetensi kerja. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta dapat dijadikan sebagai referensi, bahan bacaan, dan sumber informasi bagi mahasiswa maupun peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik mengenai budaya organisasi, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan pada berbagai jenis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi VI*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Harlow, England: Pearson Education.
- Priansa, D. J. (2024). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 120–131.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Sari, A., & Subagja. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45–58.

Adhitama, V., Socherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Pelayanan Retribusi Persampahan di Kabupaten Majalengka. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 21-31. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2113>

Alchamdani, Ningsi, N. P., Azzahra, N. A., & Syaputri, F. (2025). Distribusi Spasial Rumah Layak Huni Di Indonesia Berdasarkan Data Survei Kesehatan Indonesia Tahun 2023. *Preventif Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.37887/epj.v10i1.24>.

Ardliyanshah, M. W. R., & Diantanti, N. P. (2025). Pengaruh *Organizational Culture, Transformational Leadership, dan Competence* terhadap *Employee Performance* di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe A Tanjung Priok. *Transgenera: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 2(2), 25–38. <https://doi.org/10.35457/transgenera.v2i2.4730>

Armstrong, Michael., & Taylor, Stephen. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice : a guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page.

Asfianto, F. O., & Kusuma, K. A. (2024). *Boosting Employee Performance in Indonesia Through Environment, Motivation, and Quality*. *Academia Open*, 9(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.7934>

Aziziah, P., Diana, D., Anugrah, S. A. N., & Kartono, K. (2024). *The Influence of Competence and Motivation on Employee Performance*. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(2), 575–596. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i2.8901>

Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606> .

Daft, R. L. (2022). *Management* . Cengage.

Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.

Dhia, M. R., & Anata, L. (2024). *The Effect of Organizational Culture, Competence and Work Motivation on Employee Performance at Ministry of Transportation*. *Journal of Global Humanistic Studies*, 2(3), 1–5.