

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS  
OGAN KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**HENDRIK**

**(212016338)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS  
OGAN KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi di PT. Buluh Cawang Plantations Ogan  
Komerling Ilir Sumatera Selatan**



**Nama : Hendrik**

**Nim : 212016338**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hendrik

Nim : 212016338

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap

Kepuasan kerja Karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan:

- 1) Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
- 2) Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.



Palembang, Februari 2020

Hendrik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

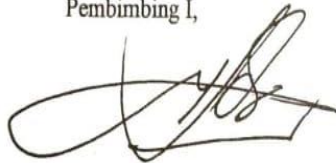
Judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations  
Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan**

Nama : Hendrik  
NIM : 212016338  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 6-02-2020

Pembimbing I,



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si

NIDN:0213106001/786010

Pembimbing II,



Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

Mengetahui

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

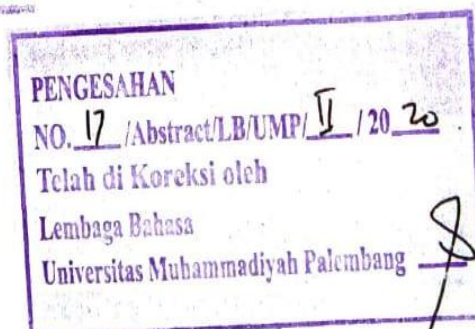
NIDN: 0216057001/673839

## ABSTRACT

**Hendrik / 212016338/2020 / The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Job Satisfaction at PT. Buluh Cawang Plantations / Human Resources Management**

The formulations of the problems in this research were Is there any influence of Organizational Culture and Competence on Employee Job Satisfaction at PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir, South Sumatra?, Is there any influence between Organizational Culture and Employee Job Satisfaction at PT Buluh Cawang Plantations, Ogan Komering Ilir, South Sumatra, and Is there any influence between Competence and Employees Job Satisfaction at PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir, South Sumatra. Type of this research was associative. The number of sample was 108 people chosen by using proportionate stratified random sampling technique. The data used in this study were primary data and secondary data. Data collection method used was questionnaire. This research used a qualitative and quantitative design. The technique used for analyzing the data was multiple linear regression with F test, t test and coefficient of determination. The results of this study indicated that based on the results of multiple linear regression analysis there was a positive influence on organizational culture and competence on employee job satisfaction with the regression equation:  $Y = 0.422 + 0.225X_1 + 0.643X_2 + 0.516$ . F test results showed the results of Fcount (49.242) was higher than Ftable (2.35), the influence of organizational culture variables and competencies together on employee job satisfaction. T test results indicated that the value of tcount (3.034) was higher than ttable (1.659) for organizational culture, tcount (7.249) was higher than ttable (1.659) for competence. It meant that there was an influence of organizational culture and competence on employee job satisfaction. The results of the coefficient of determination showed that organizational culture and competence variables were 0.474 or 47.4%. contributed to employee job satisfaction .

**Keywords: organizational culture, competence, employee job satisfaction.**



## ABSTRAK

### **Hendrik /212016338/2020/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations/ Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Budaya Organisasi Atau Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, adakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, adakah pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 108 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling.. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) budaya organisasi kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi :  $Y = 0,422 + 0,225X_1 + 0,643X_2 + 0,516$ . Hasil uji F menunjukkan hasil  $F_{hitung} (49,242) > F_{tabel} (2,35)$ , adanya pengaruh variabel Budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,034) > t_{tabel} (1,659)$  untuk budaya organisasi, berarti  $t_{hitung} (7,249) > t_{tabel} (1,659)$  untuk kompetensi, artinya ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,474 atau 47,4%.

**Kata kunci : budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja karyawan.**



## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Bapak Siswari dan Ibu Sukatni yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.M.Si. dan Ibu DR.Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M. selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Bapak DR.H.M.Idris, S.E.,M.Si. selaku pembimbing 1 (satu) dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku pembimbing 2 (dua).
5. Bapak Yuda Mahrom,DS.SE.,M.Si. selaku Pembimbing Akademik.
6. Ayah Ibu. Kakak Kandungku, Adikku dan Keluarga besarku.
7. Sahabat seperti keluarga Indah Permata Sari, Luxy Ella Tessya Nova, M.Wendi Syaputra, Samsul Bahri, Sarno, Imam Mukhid, M. Farid Pratama, Indra Yuswanto, Damilia Hartami dan Tiara Anggraini.

8. Teman-teman Seperjuangan di Organisasi Tercinta Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)
9. Teman-teman Paket 09, KKN UMP 53 Posko 106, dan seluruh teman-teman angkatan 2016.
10. Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner.
11. Semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh, aamiin.

Palembang, Maret 2020

Hendrik



## DAFTAR ISI

Halaman Depan.....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Persembahan dan Motto.....	v
Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	ix
Halaman Daftar Lampiran .....	x
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja Karyawan.....	10
2. Budaya Organisasi .....	16
3. Kompetensi .....	19

B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	27

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	29
1. Penelitian asosiatif .....	29
2. Penelitian Komparatif .....	29
3. Penelitian Deskriptif.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi dan Sample .....	31
E. Data yang diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis dan Teknik Analisis .....	35
1. Analisis Data .....	35
2. Teknik Analisis Data.....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
1. Gambaran Objek Penelitian .....	44
2. Gambaran Umum karakteristik Responden .....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	50
1. Uji Instrumen Penelitian .....	50
2. Gambaran Umum Jawaban Responden .....	54

3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4. Uji F (Simultan) .....	61
5. Uji t (Parsial).....	62
6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
7. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 72
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## BAB I

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh para karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan pada perusahaan tersebut karena keberadaannya tidak dapat digantikan. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan

SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Menurut mullin (1993) dalam buku Sutarto Wijono (2010) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kompetensi, faktor sosial, budaya organisasi, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Budaya organisasi merupakan produk dari seluruh figur perusahaan, mulai dari orang-orangnya, baik dari segi keberhasilan maupun kegagalannya. Setiap perusahaan secara keseluruhan memiliki budaya yang khas. Masalah yang biasa dihadapi karyawan adalah bagaimana cara menyesuaikan diri secara proaktif dengan budaya perusahaan agar tidak terjadi konflik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan. Budaya organisasi dimaknai sebagai perilaku anggota di dalam organisasi, sebagai bentuk dari pemahaman visi, misi, dan strategi organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perusahaan, tetapi juga mempunyai kekurangan.

Fungsi budaya organisasi yaitu tidak berfungsinya atau tidak dilaksanakannya norma, nilai-nilai, asumsi, filsafat, atau kode etik organisasi oleh anggota organisasi, yang dapat menimbulkan akibat negatif bagi organisasi. Menurut Wirawan (2007:8), Fungsi tercermin pada indikator-indikator seperti kualitas kerja buruk, komitmen organisasi rendah, bekerja di bawah kapasitas, absenteisme tinggi, pindah kerja, kecelakaan kerja tinggi, kesehatan kerja rendah, stres kerja tinggi, dan kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja dapat menjadi penentu perilaku karyawan. Karyawan yang puas dapat berbicara positif tentang tempatnya bekerja, membantu sesama rekan kerja dan bekerja maksimal.

Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Menurut Malayu SP Hasibuan (2007:244) SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayati (2001) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Perusahaan harus memberdayakan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal.

PT Buluh Cawang Plantations, merupakan Pabrik Kelapa Sawit yang berada didesa Dabuk Rejo Kabupaten Ogan Komering Ilir, Provinsi Sumatera Selatan dimana perusahaan ini mengelola dan memproduksi minyak kelapa sawit berkelanjutan. Kepuasan kerja karyawan PT Buluh

Cawang Plantations masih sangat rendah hal ini dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**

Pra survey terhadap dilakukan terhadap 30 karyawan sebagai responden:

NO	Pertanyaan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
1.	Gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan upah minimum provinsi.	45%	55%
2.	Rekan-rekan karyawan dalam bekerja dapat bekerja sama dengan baik	48%	52%
3.	Karyawan telah mendapatkan kondisi kerja yang nyaman	45%	55%
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>			
1.	Setiap karyawan telah bekerja dengan ketekunan	45%	55%
2.	Setiap karyawan bekerja dengan ketulusan sepenuh hati	40%	60%
3.	Setiap karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	46%	64%
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>			
1.	Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	40%	60%
2.	Setiap karyawan telah paham dalam penggunaan teknologi	45%	55%
3.	Setiap karyawan selalu berusaha memperbaiki kemampuan yang dimiliki.	48%	52%

**Sumber : Data Pra Survey 2019**

Berdasarkan Tabel 1.1, Kepuasan kerja karyawan PT Buluh Cawang Plantations rendah dilihat dari Hasil survey pada 30 karyawan karyawan (55%) menyatakan Gaji yang diberikan kepada karyawan dirasa



belum adil oleh para karyawan, sebanyak (52%) menganggap rekan-rekan karyawan belum dapat bekerja sama dengan baik, dan sebanyak (55%) karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang nyaman, secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan, hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak puas. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di PT Buluh Cawang Plantations merasa bila gaji yang diberikan oleh perusahaan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, menurut karyawan atasan di perusahaan masih kurang aktif dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan hal ini membuat kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan semestinya, serta kondisi tempat kerja di rasa karyawan masih kurang baik, yaitu ruang kerja yang sempit, ruangan yang sering kotor serta ruangan yang panas akibat kurangnya pendingin ruangan.

Budaya organisasi di PT Buluh Cawang Plantations berdasarkan Tabe 1 .1 terlihat bila kondisi budaya organisasi masih terdapat masalah, dari 30 karyawan (55%) karyawan tidak bekerja dengan ketekunan, sebanyak (60%) karyawan tidak bekerja dengan ketulusan dan sebanyak (64%) karyawan belum memiliki rasa kesabaran dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurang puasnya karyawan pada kinerja yang telah di mereka capai, kurangnya ketekunan dalam berkerja serta kesabaran menjadi masalah yang kerap kali menjadi masalah pada PT

buluh cawang plantations, kemudian kurangnya peran organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu ketika sedang terjadi konflik perbedaan pandangan ataupun nilai-nilai dalam budaya organisasi antar karyawan, perusahaan tidak tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, hal ini membuat kepuasan kerja karyawan sering kali tidak tercapai. Hal tersebut menjelaskan bila budaya organisasi di PT Buluh Cawang Plantations masih kurang baik.

Kompetensi di PT Buluh Cawang Plantations secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, dari 30 karyawan (60%) karyawan belum memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja, sebanyak (55%) karyawan belum paham dalam penggunaan teknologi, dan sebanyak (52%) karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kompetensi yang belum dimiliki sepenuhnya oleh para karyawan seperti halnya masih ada karyawan atau staff kurang menguasai substansi pekerjaannya, kurangnya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dan beberapa karyawan belum terlalu mengerti cara menggunakan peralatan mesin dan kurang cekatan ataupun kurang tanggap dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner sementara kepada karyawan di PT Buluh Cawang Plantations, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk di teliti lebih lanjut, yaitu mengenai **“Pengaruh Budaya**

## **Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

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

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

3. Bagi Almamater

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kesatu. Prenadamedia Grup.
- Ervita Safirti dan Zuhriyah, (2017), *statistik 2*, Palembang; Universitas Muhammadiyah Palembang
- Hasan, I. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juni Priansa, D. (2018) *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Alfabeta
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Cetakan Kelima. Rajawali Pers.
- Nawawi, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kesatu. Prenadamedia Grup.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Sutarto, Wijono (2010) *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Kencana Media Group
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: penerbit CV. Alfabeta
- Tun Ganyang, M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Penerbit IN Media.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas. Rajawali Pers.

