

**PENGARUH PERILAKU KERJA, KOMPETENSI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INTERBIS SEJAHTERA
FOOD INDUSTRY PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

ADE SYAHPUTRA

NPM. 20.11.00.023


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

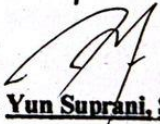
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ade Syahputra
Nomor pokok/NIM : 2001110023
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Perilaku Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28-03-2024 Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, S.E., M.P
NIDN: 0210116101


Tanggal 28-03-2024 Pembimbing II :  Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN: 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi




Marivani Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ade Syahputra
Nomor pokok/NIM : 2001110023
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Perilaku Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28-03-2024 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie, S.E., M.P
NIDN: 0210116101

Tanggal 28-03-2024 Penguji I : Yun Sudrani, S.E., M.Si
NIDN: 0207066701

Tanggal 22-03-2024 Penguji II : Herman Efrizal, S.E., M.M
NIDN: 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras

(untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap”

(Q.S Al-Insyirah, 6-8)

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
- ❖ Keluarga Yang Ku Banggakan
- ❖ Para Pendidik Yang Ku Hormati
- ❖ Sahabatku
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Petunjuk, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dengan mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Perilaku Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang”**. Berguna untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar kesarjanaan, yang sebagaimana telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Dalam kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk dari beberapa pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir H. Edizal, AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P, Selaku pembimbing I yang telah membantu dalam memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si Selaku pembimbing ke II yang telah membantu dalam memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan dan Ilmunya selama masa Studi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bantuan dan Ilmunya selama masa Studi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan/I PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang yang telah memberikan bantuan kepada penulis untuk pengambilan data dan penelitian skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya bapak Azwan Ishak, S.E., M.M. dan ibu Nurhayati

S.IP., M.Si. dan keluarga lainnya yang selalu memberikan dukungan serta doa yang menjadi motivasi dan semangat penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Sahabat dan teman-teman Angkatan 2020 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang semoga sukses kedepannya.
10. Semua pihak yang terlibat dan bersangkutan dengan penulisan skripsi ini yang telah banyak membantu sehingga dapat tersusunnya skripsi ini dengan sebaik mungkin.

Akhir kata penulis tidak lupa memohon maaf yang sebesar besarnya apabila terdapat kata-kata yang salah dan menyinggung perasaan tidak lupa beberapa pihak dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, masyarakat umum dan pembaca agar dapat memberikan beberapa pengetahuan bagi yang memerlukannya.

Palembang, Maret 2024

Ade Syahputra

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| RIWAYAT HIDUP | xv |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian: | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSAKA..... | 9 |
| 2.1 Kajian Teoritis..... | 9 |
| 2.1.1 <i>Grand Theory</i> | 9 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2.1.2.1 Pengertian Karyawan | 10 |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.2.3 Pengukuran Penilaian Kinerja..... | 12 |
| 2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja | 13 |
| 2.1.2.5 Tujuan Pengukuran Kinerja..... | 14 |
| 2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Kinerja..... | 14 |
| 2.1.3 Perilaku Kerja..... | 15 |
| 2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kerja..... | 15 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2.1.3.2 | Faktor-faktor Pembentukan Perilaku Kerja..... | 16 |
| 2.1.3.3 | Dimensi dan Indikator Perilaku Kerja..... | 18 |
| 2.1.3.4 | Pentingnya Perilaku Kerja | 18 |
| 2.1.4 | Kompetensi..... | 20 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Kompetensi | 20 |
| 2.1.4.2 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi | 21 |
| 2.1.4.3 | Dimensi dan Indikator Kompetensi..... | 23 |
| 2.1.4.4 | Tujuan Kompetensi | 24 |
| 2.1.4.5 | Jenis - jenis Kompetensi..... | 24 |
| 2.1.5 | Lingkungan Kerja | 25 |
| 2.1.5.1 | Pengertian Lingkungan Kerja | 25 |
| 2.1.5.2 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 26 |
| 2.1.5.3 | Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja | 27 |
| 2.1.5.4 | Tujuan Lingkungan Kerja..... | 28 |
| 2.1.5.5 | Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 28 |
| 2.2 | Penelitian Lain Yang Relevan | 29 |
| 2.3 | Kerangka Berpikir | 33 |
| 2.4 | Hipotesis | 33 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 35 |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian | 35 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian..... | 35 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian | 35 |
| 3.2 | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.2.1 | Sumber Data..... | 36 |
| 3.2.2 | Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 37 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 37 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 38 |
| 3.3.3 | Sampling..... | 38 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian..... | 39 |
| 3.5 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel..... | 40 |
| 3.5.1 | Variabel Penelitian | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel | 41 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 43 |
| 3.6.1 Uji Instrumen..... | 43 |
| 3.6.2 Uji Validitas..... | 43 |
| 3.6.3 Uji Reabilitas..... | 44 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 44 |
| 3.7.1 Uji Asumsi Klasik..... | 44 |
| 3.7.2 Uji Normalitas..... | 45 |
| 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas | 45 |
| 3.7.4 Uji Multikolinieritas | 45 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 46 |
| 3.8.1 Uji Hipotesis..... | 49 |
| 3.8.2 Uji Simultan (Uji F)..... | 49 |
| 3.8.3 Uji Parsial (Uji t) | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 54 |
| 4.1 Hasil penelitian | 54 |
| 4.1.1 Sejarah PT. Interbis Sejahtera Food Industry | 54 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Interbis Sejahtera Food Industry | 55 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 56 |
| 4.2 Pembahasan..... | 59 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 59 |
| 4.3. Analisis Pembahasan..... | 61 |
| 4.3.1 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas..... | 61 |
| 4.3.2 Uji reliabilitas..... | 65 |
| 4.3.3 Uji Asumsi Klasik..... | 69 |
| 1. Uji Normalitas | 69 |
| 2. Uji Multikolinearitas | 71 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas..... | 72 |
| 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 73 |
| 4.3.5 Uji Koefisien Korelasi..... | 74 |
| 4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 76 |
| 4.3.7 Uji Hipotesis Statistik (Uji F dan Uji T) | 77 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Uji F (Uji Simultan)..... | 77 |
| 2. Uji T (Uji Parsial)..... | 78 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 81 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 81 |
| 5.2 Saran..... | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | 83 |
| LAMPIRAN..... | 86 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Data Lingkungan Fisik PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang Tahun 2022..... | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan..... | 29 |
| Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian..... | 35 |
| Tabel 3.2 Jumlah Populasi PT. Interbis Sejahtera Food Industry..... | 37 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel..... | 41 |
| Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran..... | 48 |
| Tabel 3.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)..... | 49 |
| Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 59 |
| Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia..... | 59 |
| Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 60 |
| Tabel 4.4 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 60 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja (X1)..... | 62 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)..... | 63 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)..... | 64 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Kerja (X1)..... | 66 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)..... | 67 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)..... | 68 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)..... | 68 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas..... | 69 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 71 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 75 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi | 74 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)..... | 76 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F Simultan..... | 78 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji t Parsial | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 33 |
| Gambar 2.2 Struktur Organisasi..... | 33 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 72 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 86 |
| Lampiran 2 Tabulasi..... | 92 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas..... | 98 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas..... | 104 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 106 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 107 |
| Lampiran 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... | 108 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 | 108 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 109 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 109 |

ABSTRAK

ADE SYAHPUTRA, Pengaruh Perilaku Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie,SE.,M.P dan Ibu Yun Suprani SE.,M.Si)

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh banyak factor, diantara berbagai banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dikaji dalam penelitian ini adalah faktor perilaku kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. Dalam kasus ini Perilaku kerja, kompetensi dan lingkungan kerja yang baik belum dapat memberikan kinerja yang bagus. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh faktor-faktor perilaku kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang sebanyak 40. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner (angket) dan wawancara (*interview*). Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif secara simultan dan secara parsial variabel perilaku kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang.

Kata Kunci : Perilaku Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

ADE SYAHPUTRA, The Influence of Work Behavior, Competency and Work Environment on Employee Performance At PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. (Under The Guidance Of Bapak Baidowi Abdhie, SE.,M.P dan Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si)

Employee performance is influenced by many factors, among the many factors that can influence employee performance studied in this research are work behavior, competency and work environment factors on employee performance at PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. In this case, good work behavior, competence and work environment cannot provide good performance. The problem studied in this research is the influence of work behavior factors, competence and work environment on employee performance at PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang partially or simultaneously. The purpose of this research is to determine the influence of work behavior, competence and work environment on employee performance at PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. The population in this study were production employees at PT. There were 40 Interbis Sejahtera Food Industry Palembang. The data collection methods used were questionnaires and interviews. The conclusion of this research is that there is a simultaneous and partial positive influence of work behavior, competency and work environment variables on employee performance at PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang.

Keywords: Work Behavior, Competency, Work Environment, Performance

RIWAYAT HIDUP

ADE SYAHPUTRA, lahir di Palembang pada 25 Maret 2001 dari bapak Ishak dan Ibu Hurhayati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 42 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMPN 19 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA 03 Palembang. Pada tahun 2020 melanjutkan Pendidikan ke Prigram Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2024

Ade Syahputra

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ade Syahputra
Nomor Pokok : 20.01.11.00.23
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Perilaku Kerja, kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Food Industry Palembang

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024


Ade Syahputra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini di era globalisasi yang sangat modern, persaingan bisnis semakin ketat terutama sektor *food industry*, sehingga perusahaan didorong untuk terus mempertahankan bisnis yang coba dipertahankannya agar tetap berjalan dengan baik. Mengingat makanan dan minuman merupakan kebutuhan primer dan permintaan yang paling utama, maka konsumen memiliki permintaan yang sangat besar terhadap perusahaan yang bergerak di *industry food* (Rumawas, 2021).

Peran penting sektor *food industry* dalam bidang konsumsi sejalan dengan peningkatan jumlah penduduk Indonesia dan kebutuhan masyarakat. Salah satu tujuan perusahaan ialah dapat mendapatkan laba, namun di luar itu perusahaan juga harus dapat mempertahankan eksistensinya melalui peningkatan kinerja perusahaan dan mengelola fungsi manajemen dengan lebih baik lagi, sehingga dapat beradaptasi memahami apa yang akan terjadi dimasa mendatang.

PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* didirikan dengan misi untuk berperan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat melalui penyediaan makanan ringan seperti *cookies*, dan *wafer*. PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* sudah berdiri sejak tahun 1989,

Berikut adalah data lingkungan kerja fisik PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Lingkungan Fisik PT. Interbis Sejahtera
Food Industry Palembang Tahun 2022

| No | Indikator Lingkungan Fisik | Lokasi Pabrik | Luar Pabrik | Standar | Keterangan |
|----|----------------------------|---------------|-------------|-------------|------------|
| 1 | Kebisingan (dBA) | 65,6 dBA | 50,8 Dba | 85dBA | Baik |
| 2 | Kelembaban (%) | 84% | 83,1% | 40% s.d 60% | Bermasalah |
| 3 | Temperatur/ suhu (°C) | 32°C | 32,6°C | 29°C | Bermasalah |

Sumber: Hasil uji lapangan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry Palembang*

Berdasarkan hasil tabel diatas pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* terdapat masalah pada kelembaban dan temperatur/suhu yang tidak sesuai dengan standar yang seharusnya terjadi pada perusahaan tersebut, mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan suatu bisnis. Karena semakin produktif karyawan suatu perusahaan, maka semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan (Rinaldi, 2022).

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014), kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator- indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh manajemen organisasi, karena manajemen harus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain pendidikan dan pelatihan, sikap, motivasi, pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan fasilitas produksi (Mukaroh, 2021).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membantu organisasi mempertahankan kehadiran mereka dan berhasil mencapai tujuan bisnis yang diharapkan (Nasution, 2022).

Robbins (2002) menyatakan perilaku kerja ialah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dalam dunia bisnis, perilaku kerja merupakan fungsi operasional karena semakin baik perilaku kerja pegawai maka efisiensi kerja yang dicapai akan semakin tinggi dan akan tercipta karyawan yang berkualitas. Tanpa adanya perilaku kerja yang baik dari karyawan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Barasa, 2021).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Manampiring (2019) dan Togarotop (2022) mengatakan hasil penelitiannya bahwa perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Susanti (2019) mengatakan perilaku berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan karyawan. Hal ini berarti apabila sikap mengeluh karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Kompetensi karyawan dapat meningkatkan daya saing suatu perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat erat antara kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini sebagai kemampuan karyawan memberikan tenaga kerja kemampuan bekerja dengan bersih dan mempunyai sikap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di bidangnya (Krisnawati, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Gilang (2018) dan Djaya (2021) mengatakan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hidayat (2021) mengatakan terdapat pengaruh negatif antara kompetensi terhadap kinerja yang artinya kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Selanjutnya Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Soetjipto (2008) Lingkungan kerja ialah unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung, terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik dan buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Penelitian lain yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diantaranya, penelitian dari Sihalolo (2019) dan Nurjaya (2021) mengatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Sabilalo (2020) mengatakan Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh perilaku kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Interbis Sejahtera *food industry* Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Interbis Sejahtera *food industry* Palembang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Interbis Sejahtera *food industry* Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Perilaku Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang
2. Untuk mengetahui Kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang

4. Untuk mengetahui Perilaku Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang

1.4 Manfaat Penelitian:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan:

1. Manfaat Teoritis

Keunggulan teoritis dari penelitian ini adalah dapat memperkaya pengetahuan atau mengembangkan cara pandang baru terkait sumber daya manusia khususnya terkait peningkatan kinerja karyawan. dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lain yang terkait

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang perilaku kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang, selain itu peneliti ini juga dapat sebagai saran untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

b. Bagi PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Interbis Sejahtera *Food Industry* Palembang dalam mengambil atau kebijakan yang berkaitan dengan perilaku kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik atau Universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsenia, L. V. (2011). *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo Semarang)*. Perpustakaan FEB Universitas Diponegoro, 13.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Baidowi, A. (2023). *Praktikum Statistik*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Darmawan. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Land. Tbk Tangerang. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ketenagakerjaan, U.–U. R. (2007). *Tentang Ketenagakerjaan*. In U.–U. R. *Ketenagakerjaan, Tentang Ketenagakerjaan* (p. 4). Bandung: Citra Umbara.
- Khaerul, U. (2014). *Perilaku Organisasi*. In U. Khaerul, *Perilaku Organisasi* (p. 41). Bandung: Pustaka Setia.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sangar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan*. ePrints UNY, 75.
- Lubis, Y. (2018). *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*. In Y. Lubis, *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*, (p. 54). Bandung: Alfabeta.
- Mulyatiningsih, M. (2013). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Malang : Rajawali Pers.
- Nasution, P. (2022). *Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara*. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetya, A. R. (2018). *Studi Deskripsi Pada PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo (Persero)*. *Jurnal Ekonomi*, 12-22.
- Prayitno. (2009). *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB Press.
- Rumawas, V (2021). Peran Pemerintah Dalam Mewujudkan Ketahanan Pangan di Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Dinas Ketahanan Pangan Minahasa Selatan). *Jurnal Governance*
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior 9th Edition*. New Jersey: precentice Hall International Inc.
- Rohman, F. (2010). *Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen.*, 64.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc .
- Siagian. (2018). *Peranan Disiplin Kerja dan Kompetensi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Cahaya Pulau Pura di Kota Batam*. *JIM UPB(Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 22-33.
- Sigit. (2003). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*. In Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia* (p. 242). Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, e. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: media group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan-8*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winaldi, L. (2021). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Peternak Garut Selatan*. Jurnal Ekonomi Akutansi Dan Manajemen, 2.