

**PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS PERUSAHAAN, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LESTARI MAGRIS PALEMBANG**

SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**

Diajukan Oleh :

Muhammad Taufiqurahman

NIM. 2001110096

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Taufiqurahman
Nomor Pokok/NIRM : 2001110096
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Lestari Magris Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 04-04-2024 Pembimbing I :


Noviarni SE, M.Si.
NIDN : 0221116101

Tanggal 04-04-2024 Pembimbing II :


Veny Mayasari, SE, MM
NIDN : 0204078902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 05-04-2024



Dr.Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 05-04-2024

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


185/PS/DFEB/24


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Taufiqurahman
Nomor Pokok/NIRM : 2001110096
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Lestari Magris Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 04-04-2024 Ketua Penguji : 
Noviarni SE, M.Si.
NIDN : 0221116101

Tanggal 04-04-2024 Penguji I : 
Veny Mayasari, SE, MM
NIDN : 0204078902

Tanggal 04-04-2024 Penguji II : 
Dr. Ir. Hj. Yusra Hakimah, M.M.
NIDN : 021211640

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 05-04-2024



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 05-04-2024


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

185/PS/DFEB/24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Orang Lain Akan Bisa Paham Perjuangan dan Massa Sulitnya Kita, Meeka Hanya Ingin Tahu Keberhasilan. Berjuanglah Untuk Diri Sendiri, Walaupun Tidak Ada Yang Bertepuk Tangan, Kelak Diri Kita Di Massa Depan Akan Sangat Bangga Dengan ApaYang Kita Perjuangkan Hari Ini, Tetap Semangat danTetap Berjuang”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Kakak Dan Adik-Adikku*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depanaku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Taufiqurahman
Npm/Nomor Pokok : 2001110096
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2024



Muhammad Taufiqurahman

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang". Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
5. Ibu Noviarni SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Veny mayasari,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tridinanti Palembang

8. Pimpinan PT.Lestari Magris Palembang serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan proposal skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, April 2024

Muhammad Taufiqurahman

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kompetensi	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	12
2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	14
2.1.2.4 Dimensi Kompetensi.....	16
2.1.2.5 Indikator Kompetensi.....	17

2.1.3	Fasilitas Perusahaan	19
2.1.3.1	Pengertian Fasilitas Perusahaan	19
2.1.3.2	Fungsi Fasilitas Perusahaan	20
2.1.3.3	Dimensi Fasilitas Kerja	20
2.1.3.4	Indikator Fasilitas Perusahaan	21
2.1.4	Komitmen Organisasi.....	12
2.1.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.1.4.2	Perilaku Komitmen Organisasi	23
2.1.4.3	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
2.1.4.4	Dimensi Komitmen Organisasi	26
2.1.4.5	Indikator Komitmen Organisasi.....	26
2.1.5	Kinerja Karyawan	27
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.5.2	Kriteria Kinerja Karyawan.....	28
2.1.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.1.5.4	Dimensi Kinerja	30
2.1.5.5	Indikator Kinerja	31
2.1	Penelitian Lain Yang Relevan	32
2.2	Kerangka Berfikir	37
2.3	Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	39
3.1.1	Tempat Penelitian	39
3.1.2	Waktu Penelitian	39
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1	Sumber Data	39
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	40
3.3	Populasi,Sample,dan Sampling	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sample	43
3.3.3	Teknik Sampling	44

3.4	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	45
3.4.1	Variabel Penelitian	45
3.4.2	Defenisi Operasional	46
3.5	Instrumen Penelitian	47
3.5.1	Uji Validitas.....	48
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	49
3.6	Teknik Analisa Data	50
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.1	Uji Normalitas Data	52
3.8	Uji Hipotesis Statistik	52
3.8.1	Uji Simultan, digunakan uji F	52
3.8.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t	53
3.8.3	Koefisien Determinasi R ²	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum	57
4.1.1	Sejarah PT. Lestari Magris Palembang	57
4.1.2	Visi dan Misi	57
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	58
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	58
4.2	Pembahasan dan interpretasi	60
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	60
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	60
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	62
4.3.1	Uji Validitas	62
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1	Analisis Linier Berganda.....	68
4.4.2	Koefisien Determinasi.....	69
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	71
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	71

4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	72
4.6 Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi Jumlah karyawan PT.Lestari Magris Palembang periode 2018-2022	6
2.1 Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan.....	33
3.1 Jadwal Penelitian.....	39
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.3 Skala Likert	48
3.4 Interval Koefisien.....	51
4.1 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	62
4.2 Hasil Hasil Uji Validitas Fasilitas Perusahaan (X2)	63
4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3).....	64
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.6 Hasil Uji Normalitas	66
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
4.11 Hasil Uji F.....	71
4.12 Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	37
4.1 Struktur Organisasi	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Spss Versi 24

ABSTRAK

Muhammad Taufiqurahman, Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Noviarni SE,M.Si dan Ibu Veny Mayasari,SE,MM)

PT Lestari Magris merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil perikanan yang bertujuan untuk menghasilkan produk udang beku sebagai komoditas ekspor. Produk udang beku yang dihasilkan berupa head less dan kupasan. Semua dalam bentuk blok beku yang diproses cepat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, fasilitas perusahaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5.944 + 0,360 X1 + 0,308 X2 + 0,136 X3 + e$, hal ini menunjukkan kompetensi, fasilitas perusahaan dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Lestari Magris Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, fasilitas perusahaan dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Lestari Magris. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel fasilitas perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,0001) < a (0,05). variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,002) < a (0,05).

PT Lestari Magris Palembang Palembang harus lebih memperhatikan kompetensi, fasilitas perusahaan dan komitmen organisasi, sebaiknya melakukan mengevaluasi yang dapat menghambat proses kinerja karyawan PT.Lestari Magris Palembang.

Kata kunci : Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Komitmen Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Taufiqurahman, The Influence of Competency, Company Facilities, and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Lestari Magris Palembang (Under the guidance of Mrs. Noviarni SE, M. Si and Mrs. Veny Mayasari, SE, MM)

PT Lestari Magris is a company engaged in the processing of fishery products which aims to produce frozen shrimp products as an export commodity. The frozen shrimp products produced are in the form of head less and peeled. All in the form of frozen blocks that are processed quickly. The aim of this research is to determine the influence of competence, company facilities and organizational commitment on employee performance. The results of this research are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 5,944 + 0.360$

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of competence, company facilities and organizational commitment jointly influence the performance of PT Lestari Magris employees. This shows the sig value $F (0.000) < 0.05$. The partial test results also show that the competency variable influences employee performance as indicated by the sig t value $(0.000) < a (0.05)$, the company facilities variable influences employee performance as indicated by the sig t value $(0.0001) < a (0.05)$. The organizational commitment variable influences employee performance as indicated by the sig t value $(0.002) < a (0.05)$.

PT Lestari Magris Palembang Palembang must pay more attention to competence, company facilities and organizational commitment, it is best to evaluate things that can hinder the performance process of PT. Lestari Magris Palembang employees..

Keywords: Competence, Company Facilities, Organizational Commitment and Performance

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Taufiqurahman dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 14 Juli 2004, merupakan anak ke Tiga dari Empat bersaudara, dari pasangan bapak M. Ilyas AB dan ibu Endang Suryati. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2009 di SD Negeri 01 Kelapa Nunggal Bogor, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2012 di SMP negeri 55 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2015 di SMK negeri 4 Palembang. Pada tahun 2019, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2024

Muhammad Taufiqurahman

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberadaan sumber daya manusia menjadi aset penting organisasi sebab modal, mesin, dan sumber daya perusahaan lain tidak akan mampu memberikan hasil yang tinggi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan (2019:10). Untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja karyawan perusahaan tersebut,

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan berdasarkan waktu, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Kasmir (2018:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2018:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Menurut Kaswan dalam Ekhsan dkk (2021:7) Kinerja karyawan merupakan cerminan dari perilaku karyawan di tempat bekerja sebagai bentuk penerapan atas keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan karyawan yang memberikan nilai terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja karyawan dikatakan baik dapat ditinjau berasal seberapa besar target yang dapat dicapai, besar prestasi yang diraih, serta kemampuan pada menuntaskan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam Stefanus dkk (2022:5) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan dalam bekerja sama, serta kemandirian.

Kompetensi merupakan bagian yang telah ada pada diri karyawan seperti pengetahuan, keterampilan dan kematangan berdasarkan Pendidikan dan pengalaman. Kompetensi menunjukkan profesionalisme karyawan dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat hasil kerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada situasi terbaru sehingga dapat meningkatkan manfaatnya secara bersama.

Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan berdasarkan dari kemampuan, pengetahuan dan juga pendidikan. kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan

organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan (Priansa, 2018:12). Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah Fasilitas Perusahaan adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Sitompul, 2018:23).

Menurut Hasibuan dalam (Raston, 2019:5). Fasilitas yang dimaksud yaitu fasilitas penunjang seperti gedung, ruang kelas atau ruang guru dan teknologi informasi. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien .

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap

perusahaan pun rendah.

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi Mayer dan Allen dalam (Yusuf, dkk, 2018: 28).

PT Lestari Magris. perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil perikanan yang bertujuan untuk menghasilkan produk udang beku sebagai komoditas ekspor. Produk udang beku yang dihasilkan berupa head less dan kupasan. Semua dalam bentuk blok beku yang diproses cepat. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di PT.Lestari Magris Palembang kompetensi karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, selain itu tidak sedikit karyawan yang belum memahami dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti karyawan belum mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan belum mampu bekerja secara mandiri. Kemudian kurangnya pemahaman karyawan dibidang

pekerjaannya, seperti karyawan belum memiliki kemampuan dalam menggunakan komputer dan mengoperasikan alat operasional. Kurangnya kemampuan atau keterampilan karyawan juga membuat pekerjaan terhambat seperti karyawan dibagian lapangan belum bisa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan dengan cepat. Hal tersebut membuktikan telah terjadi permasalahan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan PT.Lestari Magris Palembang sehingga membuat kinerja perusahaan tersebut menurun dan dimana beberapa karyawan masih kesulitan saat bekerja karena kurangnya fasilitas perusahaan yang memadai di perusahaan dan penggunaan teknologi yang kurang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas dan rendahnya tingkat penguasaan teknologi pada karyawan.

Komitmen organisasi di PT.Lestari Magris Palembang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan peduli terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Jika komitmen organisasi rendah, karyawan mungkin kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, dan mungkin tidak merasa bahwa adalah bagian integral dari perusahaan. di PT.Lestari Magris Palembang mencakup tindakan sukarela karyawan yang melebihi tugas utama. Jika karyawan kurang melakukan tugas sukarela, ini dapat berarti bahwa tidak merasa termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya di luar tanggung jawab pekerjaan utama. Saat ini kondisi PT.Lestari Magris Palembang justru menunjukkan fenomena komitmen karyawan yang rendah, hal ini diketahui dari penurunan jumlah karyawan yang terjadi setiap

tahunnya. Penurunan jumlah karyawan terbesar terjadi pada tahun 2020 dari jumlah karyawan 117 menurun menjadi 112 karyawan pada tahun 2022.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah karyawan PT.Lestari Magris Palembang periode 2018-2022

No	Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	persentase
1	2018	108	-
2	2019	124	14,81
3	2020	117	5,65
4	2021	114	2,56
5	2022	112	1,75
Rata-Rata		115	6.19

Sumber : PT.Lestari Magris Palembang, 2023

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa komitmen karyawan masih rendah karena dari tahun 2018-2022 jumlah karyawan cenderung menurun. Penurunan jumlah karyawan pada tahun 2020 sebesar 5,65%, tahun 2021 sebesar 2,56% dan tahun 2022 sebesar 1,75% Permasalahan komitmen merupakan kerugian bagi perusahaan apalagi jika karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang memiliki prestasi yang bagus di perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Desi dkk, 2022 dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Pada PT. BPR Mandri Artha Abadi Di Semarang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sedangkan penelitian Hakim, 2020 dengan judul Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Kompetensi memang berpengaruh positif terhadap Kinerja tetapi tidak terlalu signifikan, dimana pegawai di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang masih mendapatkan perlindungan yang sesuai. Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan akan tetapi tidak terlalu signifikan, fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang cukup memadai dan bisa menunjang Kinerja pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Komitmen sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dimana Komitmen pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang sangat menentukan dalam Kinerja masing masing pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas Perusahaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan pengaruh :

1. Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang.
2. Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang.
3. Fasilitas Perusahaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang.
4. Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Lestari Magris Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang dilihat dari sisi pengembangan akademik. Manfaat praktis adalah manfaat yang dilihat dari kepentingan praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Secara teori, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Magris Palembang
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang menguji Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan
- c. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu kepada pembaca mengenai pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Tridinanti Palembang.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Dan Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S.S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta*
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia:Alfabeta*
- Abdul Hakim, 2020 *Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang Tjjarah, Volume 2 No. 20*
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 1–10.*
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.*
- Debby Wine Simatupang. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta*
- Desi Pramita Sari, Haryani Haryani, 2022 *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Pada PT. BPR Mandri Artha Abadi Di Semarang DHARMA EKONOMI Vol.29, No.2 Oktober 2022 e-ISSN:2964-5808; p-ISSN:0853-5205, Hal 91-107*
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.*
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1.*
- Fadillah, Rozi, Sulastini, dan Noor Hidayati. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 6 (1), h. 1-9*

- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta
- Munawirsyah, I (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi,6(1), 44–51.
- M. Ekhsan dan Burhan Septian (2021) *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra* MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan ISSN: 2723-701X
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta..
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Raston Sitio (2019). *Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta*. Volume 2, Number 1.
- Rusvitawati, Devi, Tinik Sugiati, dan Maya Sari Dewi. 2019. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin*.” JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 7(1):1.
- Triastuti, D. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 2(2),203.
- Stefanus Y. Raintung, Victor P. K. Lengkong dan Rita N. Taroreh (2022) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado* Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1694-1704

Sitompul, Rinta. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka: Makasar

Ria Mardiana, Yusuf, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.