

SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PANDAWA BANGKIT
SEJAHTERA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :
DIO SURYA PUTRA
NPM. 2001110141

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DIO SURYA PUTRA
 Nomor Pokok/ NIM : 2001110141
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
 Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 11-02-2025 Pembimbing I :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN : 0220085901

Tanggal 31-01-2025 Pembimbing II :  Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN : 0205069001

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 06-02-2025




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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 06-02-2025



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DIO SURYA PUTRA
 Nomor Pokok/ NIM : 2001110141
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
 Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal ¹¹⁻⁰²⁻²⁰²⁵ Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
 NIDN : 0220085901

Tanggal ³¹⁻⁰¹⁻²⁰²⁵ Penguji I : Dr. Frecilla Nanda Melvani, SE., MM
 NIDN : 0205069001

Tanggal ^{06/02/25} Penguji II : Dr. Sari Sakarina, SE.MM
 NIDN : 0214038501

Mengesahkan,

Dekan
 Tanggal ⁰⁶⁻⁰²⁻²⁰²⁵



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

Ketua Prodi Manajemen
 Tanggal ⁰⁶⁻⁰²⁻²⁰²⁵

Mariyam Zanariah, SE, M.M
 NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesulit apapun masalah yang kita hadapi saat ini” bukan sesuatu yang harus Dihindari” tetapi harus diselesaikan karna ALLAH memberikan sesuatu ujian melainkan sesuai kemampuan hambanya dan selalu hubungkan semua urusan didunia hanya kepada Allah SWT agar semua yang susah menjadi mudah”.

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Ayah dan Ibuku tercinta
- Ayuk, kakak dan Adikku tercinta
- Dosen Pembimbing
- Dosen Jurusan Manajemen
- Teman-Teman Seperjuangan
- Serta Almamaterku Universitas

Tridinanti Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dio Surya Putra
Nomor Pokok/NIM : 2001110141
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja
Budaya Organsasi dan Kompetensi terhadap
kinerja karyawan PT. Pandawa Bangkit
Sejatera Palembang

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 konsekunesinya.

Palembang, Januari 2025



Dio Surya Putra

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang”** Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan selesainya penulisan penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S,E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.
8. Kepada orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2020.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang,.....Desember 2024

Peneliti

Dio Surya Putra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PEMBAHASAN	
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Komunikasi.....	8
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3 Budaya Organisasi.....	21
2.1.4 Kompetensi.....	27
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	34
2.2 Penelitian yang Relevan.....	38
2.3 Kerangka Berfikir.....	42
2.4 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.1.1 Tempat Penelitian.....	45
3.1.2 Waktu Penelitian.....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.1 Sumber Data.....	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	48

3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.3.3 Sampling.....	48
3.4 Rancangan Penelitian.....	50
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	51
3.5.1 Variabel.....	51
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.6 Instrumen Penelitian.....	54
3.7 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Sejarah Singkat PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.....	65
4.1.1 Keunggulan PANDAWA BANGKIT SEJAHTERA.....	65
4.1.2 Budaya Kerja di PANDAWA BANGKIT SEJAHTERA.....	65
4.1.3 Struktur Organisasi PANDAWA BANGKIT SEJAHTERA.....	66
4.1.4 Komitmen PANDAWA BANGKIT SEJAHTERA.....	69
4.1.5 Definisi Profil Identitas Responden.....	70
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	72
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	72
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	78
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	79
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi.....	84
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85
4.2.6 Hasil Uji F.....	86
4.2.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	87
4.2.8 Pembahasan.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran-saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	38
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	52
Tabel 3.3 Skala Likert.....	54
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r).....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi komunikasi (X1).....	72
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Varian Lingkungan Kerja (X2).....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3).....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X4).....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4. 10 Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4. 12 Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Liner Berganda.....	82
Tabel 4. 14 Analisa Koefisien Korelasi.....	84
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Data Tabulasi Komunikasi (X_1)
- Lampiran 3 Data Tabulasi Lingkungan Kerja (X_2)
- Lampiran 4 Data Tabulasi Budaya Organisasi (X_3)
- Lampiran 5 Data Tabulasi Kompetensi (X_4)
- Lampiran 6 Data Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7 Hasil Pengolahan SPSS
- Lampiran 8 Surat Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 9 Surat Balasan dari Lokasi Penelitian
- Lampiran 10 Kartu Asistensi Bimbingan Proposal
- Lampiran 11 Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Dio Surya Putra . NPM. 2001110141 . Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang (Dengan Pembimbing I Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir,SE.,MM dan Pembimbing II Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani,SE.,MM).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang . Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara 5 variabel yaitu: 4 variabel bebas meliputi Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi serta variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen kelima variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang. Terdapat pengaruh secara parsial positif signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel lingkungan kerja juga berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya variabel Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga variabel kompetensi berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.

Diharapkan pihak PT.Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang agar dapat terus memperhatikan komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi dan variabel-variabel lain demi keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dio Surya Putra. NPM. 2001110141. The Influence of Communication, Work Environment, Organizational Culture and Competence on Employee Performance at PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang (With Supervisor I Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM and Supervisor II Mrs. Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM).

This thesis aims to determine the Influence of Communication, Work Environment, Organizational Culture and Competence on Employee Performance at PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang. Based on a sample of 100 employees of PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang. This study is a study designed to determine the level of relationship between different variables in a population and to test the hypothesis by referring to the relationship between 5 variables, namely: 4 independent variables including Communication, Work Environment, Organizational Culture and Competence and the dependent variable is Employee Performance (Y).

Based on the results of the validity test of the instruments of the five research variables that have been described above, it can be concluded that there is a simultaneous influence of Communication, Work Environment, Organizational Culture and Competence on the Performance of employees of PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang. There is a partial positive significant influence of the communication variable on employee performance. Then the work environment variable also has a partial positive significant effect on the employee performance variable. Furthermore, the Organizational Culture variable also has an effect on employee performance. And also the competency variable has a partial positive significant effect on the performance of employees of PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.

It is hoped that PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang can continue to pay attention to communication, work environment, organizational culture and competence and other variables for the success of the company.

Keywords: Communication, Work Environment, Organizational Culture, Competence and Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Dio Surya Putra, dilahirkan di Babat Dusun Satu Kecamatan Penukal, Kabupaten, Pali , Sumatera Selatan pada tanggal 18 Juni 2002 dari Pasangan Bapak Faizer dan Yana Wati. ia anak pertama dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 4 Penukal, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP Negeri 2 penukal, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 10 Palembang pada tahun 2020 dan pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Tridinanti

Palembang, September 2025

Penulis

Dio Surya Putra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan (Saragih dan Elisabeth, 2020). Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara kesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan yang tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya.

Kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk bagi kinerja karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan komunikasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan

berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada (Saragih dan Elisabeth, 2020). Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik secara individu, kelompok, maupun dalam organisasi. Harahap (2021) memberikan definisi mengenai komunikasi manusia yang lebih komprehensif, yaitu komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

Komunikasi yang berkualitas adalah komunikasi yang efektif. Maksudnya adalah bagaimana dalam sebuah proses interaksi komunikasi, pesan oleh komunikator dapat tersampaikan dengan baik, dan memberi efek pada si penerima pesan (komunikator). Efek-efek yang diharapkan dalam berkomunikasi antara lain efek kognitif (pengetahuan), efek pada sikap, maupun efek pada perilaku. Melalui informasi dan pesan yang disampaikan melalui proses komunikasi, seseorang yang tadinya tidak mengetahui apa-apa menjadi tahu, menjadi lebih paham akan pesan yang disampaikan. Sehingga, dalam menyampaikan pesan agar sesuai dengan tujuan komunikasi yang efektif, komponen-komponen komunikasi seperti *communicator* (komunikator), *message* (pesan), *channel* (media) dan

communicant (komunikasikan) harus diperhatikan, agar komunikasi yang dilakukan dapat memberikan efek bagi penerima. Selain komunikasi yang diharapkan efektif, lingkungan kerja juga menjadi hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Ayunasrah, dkk., 2022). Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Harahap, 2021).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para tenaga administrasi mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para tenaga administrasi tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi

cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan tenaga administrasi , suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Secara tidak langsung lingkungan kerja yang ada di PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang menjadi bagian terpenting yang harus diperhatikan. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting bagi perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem

nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan melalui kompetensinya sangat penting yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan didalam bekerja.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wirtadipura, 2021). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang ?
5. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.
2. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.
4. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.
5. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Penulis.

Dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.

2. Bagi PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan

sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan yang dilakukan pelanggan pada PT. Pandawa Bangkit Sejahtera Palembang.

3. Bagi Dunia Akademisi.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sehubungan dengan kinerja karyawan dan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2021). Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58–70. <https://doi.org/10.36352/raj.v1i1.136>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Azhari, A., & Wijaya, I. K. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 88–97. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2957>
- Farahdiba, D. (2020). Konsep Dan Strategi Komunikasi Pemasaran: Perubahan Perilaku Konsumen Menuju Era Disrupsi. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.30659/jikm.v8i1.7992>
- Farizi Hagi, Mayasari, & Kusumaningrum Rastri. (2023). Kontruksi Makna Dan Perilaku Budaya Ngopi Di Starbucks. *Jurnal Ilmiah Wahana*

Pendidikan, 9(17), 320–328.

Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>

Harahap, S. W., Br. Ginting, R. R., Rasyidin, M., & Sahputra, D. (2021). Komunikator dan Komunikan dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 106–114. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i1.629>

Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>

Hermawan, R., Adiyani, R., & Darsono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *Jurnal Ganeshwara*, 1, 1–19. <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/download/2346/520521514>

H., Suryani, A. N., & Zubardi, L. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Sungai Lilin Kecamatan Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v6i1.299>

- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jumani, A., Rizqi Ananda, F., Rahellea, S. L., Fikri, S. N., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 824–838. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Mahendra, R., Agustang, A., & ... (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu ...)*, 5(4), 1603–1608. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http>
- Marsih, Y., & Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fif Group Pos Bayung Lencir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i1.191>
- Maulana, I., Rahma, N. A., Mahfirah, N. F., Alfarizi, W., & Darlis, A. (2023). Meningkatkan Profesional Guru dengan Program Pendidikan Profesi

Guru (PPG). *Journal on Education*, 5(2), 2158–2167.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.867>

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Ondi, A., Suryani, H., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8–15.
<https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1.79>

Penerapan, P., Operasional, S., Dan, P., Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47.
<https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Putri, S., & Amelia. (2022). Strategi Komunikasi Persuasif : Komunitas Bikers Subuhan Pangkalpinang dalam Mewujudkan Visi Organisasi.

Komunikasia, 2(2), 1–16.

Rahmasita, A. N., Badia, P., & Zunaidah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang. *Cam Journal*, 6(2), 146–157.

Rismawaty, R., & Rahmah, S. A. (2018). Proses Komunikasi Kelompok Dalam Metode Pembelajaran Sentra Untuk Membentuk Kemandirian Anak. *Jurnal Common*, 2(2).
<https://doi.org/10.34010/common.v2i2.1189>

Rooroh, E. G., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 538–547.

Rosmaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251–272.

Saragih, R., & Elisabeth, D. M. (2020). Kewirausahaan Sosial Dibalik Pandemi Covid-19 Penelusuran Profil Dan Strategi Bertahan. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 47–56.
<https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/112>

Sciences, H. (2016). Pengaruh budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.

- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>

Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.

Wulandari, A.-. (2022). Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Narotama Jurnal Teknik Sipil*, 6(1), 24–29. <https://doi.org/10.31090/njts.v6i1.1873>

Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>