

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAMA
PERSADA TANJUNG ENIM**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 17/20
FAKULTAS EKONOMI 1/5 dp

**Skripsi Oleh:
Fandi Andriansyah (01011381823118)
Ekonomi Manajemen**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAMA PERSADA TANJUNG
ENIM**

Disusun Oleh :

Nama : Fandi Andriansyah
Nim : 01011381823118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal

: 16 - 03 - 2022

Dosen Pembimbing

Ketua



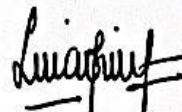
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 18 - 03 - 2022



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
17/22 24

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAMA PERSADA TANJUNG
ENIM

Disusun oleh

Nama : Fandi Andriansyah
NIM : 01011381823118
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 19 April 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 19 April 2022

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fandi Andriansyah

NIM : 01011381823118

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAMA PERSADA TANJUNG
ENIM**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Wita Warla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 19 April 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 19 April 2022



Fandi Andriansyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi."

(Q.S Al-Qashas: 77)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pama Persada Tanjung Enim”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pama Persada Tanjung Enim. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 19 April 2022



Fandi Andriansyah

NIM. 01011381823118

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. **Allah S.W.T** terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. **Prof. Dr. Ir. H. AnnisSaggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UniversitasSriwijaya.
5. **Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. & Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan** terimakasih telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
9. **Isnurhadi, M.B.A., Ph.D.**, selaku selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. **Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya **Mbak Alya(All)** yang telah membantu saya selama masa perkuliahan dan memberitahu keberadaan dosen untuk bimbingan skripsi.
12. **Edi Sarwono (Direktur PT Pama Persada Tanjung Enim)** yang sudah memberi izin saya untuk melakukan penelitian diperusahaan ini.
13. **Kedua Orang Tua Saya, Bapak Thamrin dan Ibu Apriyanti** tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi semangat dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
14. **Keluarga Besar Nyai Dawiyah, Wak Ujang, Wak Pit, Wak Uyung**, dan **Cik** terima kasih sudah memberi support selama saya menyelesaikan masa perkuliahan ini.
15. **Saudara – saudara Saya Yang Tersayang Ipan Krismanto, Novi Oktaviani, Nur Anisa, Nova Junita, Seno Suherman, Rizki, Nabila Aqila Putri** yang selalu mensupport saya dan memberi semangat selama menyelesaikan skripsi saya.

16. **Keluarga Besar Metu DAK, Fikri Akmal F, Farrell Farhan Z, Wahyu Alghiffari, M. Aldi Pratama, Bima Saputra, Morinda Eddra,** terima kasih sudah membantu menulis skripsi dan memberikan support penuh kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
17. **Sahabat Seperjuangan M. Imam Fahrozi, Syauqi M. Zubair, Reshan Fahrezi, Charima Nadila P, Puan Putri P, Dea Indah P, Amira Virzy, Nira Agustin, Zahwa Namira** terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta telah memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini terutama masa-masa dalam penulisan skripsi ini.
18. **HMI, BEM KM FE UNSRI, IMAJE FE UNSRI, IKMS LUBUKLINGGAU, IMASFEK UNSRI,** terima kasih sudah banyak memberikan saya pengalaman berharga yang tidak bisa saya dapatkan di bangku perkuliahan dan disini banyak menemukan orang-orang hebat dengan berbagai sifat dan karakter serta solidaritas yang tinggi.
19. **Teman-teman Manajemen 2018 dan Teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia,** terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan dan menjadi motivasi peneliti untuk terus giat belajar. Saya bangga sudah menjadi satu di antara kalian.
20. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para

pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 19 April 2022

Penulis,



Fandi Andriansyah

NIM. 01011381823118

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TANJUNGPINANG

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAMA PERSADA TANJUNG
ENIM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pama Persada Tanjung Enim. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Pama Persada Tanjung Enim yang berjumlah 68 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pama Persada Tanjung Enim.

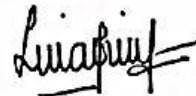
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
17/5/22

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PAMA PERSADA TANJUNG ENIM

This study purpose to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance at PT Pama Persada Tanjung Enim. The population in this study were all employees at PT Pama Persada Tanjung Enim which consists 68 employees. This study uses a saturated sampling technique. The data used in this study is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research shows that Organizational Culture and Work Environment have a positive and significant impact on Employee Performance at PT Pama Persada Tanjung Enim.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

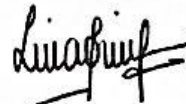
Advisor I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Advisor II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Acknowledge by,

Head of Management Departement

An .

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Fandi Andriansyah

NIM : 01011381823118

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pama Persada Tanjung Enim**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

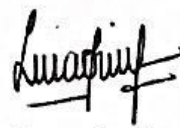
Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fandi Andriansyah
Nim : 01011381823118
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 12 Desember 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jln. Arjuna Kota Lubuklinggau
Alamat E-mail : fandiandriansyah1212@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SDN 56 Lubuklinggau
- SMP : SMP Xaverius Lubuklinggau
- SMA : SMA Xaverius Lubuklinggau

Riwayat Organisasi :

- Ketua Angkatan Jurusan Manajemen 2018
- Mananger Enterpreneur Departement IMAJE FE UNSRI
- Wakil Ketua Umum IKMS Kota Lubuklinggau
- Staff Publik Relation IMASFEK UNSRI
- Kepala Dinas Advokasi dan Kesejahteraan Mahasiswa BEM KM FE UNSRI
- Kepala Departement Kepemudaan HMI Komisariat Unsri Palembang
- Ketua Bidang Pengawas Aparatur Organisasi HMI Koordinator Komisariat Unsri
- Wakil Sekretaris Umum Bidang Ekonomi dan Pembangunan HMI Cabang Palembang

Prestasi :

- Latihan Kader Tingkat Nasional(LK2) Himpunan Mahasiswa Islam 2021
- Delegasi Peserta Forum Mahasiswa Ekonomi Indonesia(FMEI) 2020
- Juara 1 Futsal Manajemen League 2019

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Budaya Organisasi	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian	32
2.4. Hipotesis	33

2.5. Hubungan Antar Variabel.....	33
2.5.1 Hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan	33
2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	34
BAB III	36
METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2. Rancangan Penelitian.....	36
3.3. Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1. Jenis Data	36
3.3.2. Sumber Data	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5. Populasi dan Sampel	38
3.5.1. Populasi.....	38
3.5.2. Sampel	38
3.6. Teknik Analisis Data	38
3.6.1. Uji Instrumen	38
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.3. Uji Statistik	42
3.6.4. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.6.5. Uji Hipotesis	44
3.7. Definisi Operasional Variabel	44
BAB IV	47
HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.1 Profil Perusahaan	47
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	48
4.1.3. Struktur Organisasi	49
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Deskripsi Profi Responden	50
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	53
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian	66

4.2.4. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.5. Hasil Uji Statistik.....	72
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	75
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V.....	80
KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja PT Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim 2021	2
Tabel 1.2 Pengukuran Aktual Budaya Organisasi di PT Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim 2021	3
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja PT Pama Persada Cabang Tanjung Enim Tahun 2021 (Persen)	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1. Skala Pengukuran	38
Tabel 3.2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Intervasi Koefisien Tingkat Hubungan 5	43
Tabel 3.3. Dimensi Operasional Variabel Budaya Organisasi	45
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_1)	53
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	56
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X_1)	67
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	67
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	69
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	70

Tabel 4.14. Hasil Regresi Linier Ganda	72
Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	73
Tabel 4.16. Hasil Uji F	74
Tabel 4.17. Hasil Uji t	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagian besar industri konstruksi dan bangunan yang memaksimalkan produktivitasnya dari sisi tenaga kerja dan peralatan. Peningkatan tersebut tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik. Industri konstruksi dan bangunan memiliki jam kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan penggunaan peralatan seperti alat berat yang memiliki resiko tinggi, selain itu ditinjau dari lingkungan kerja non fisik secara umum memiliki tekanan yang lebih tinggi baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. Secara teoritis kondisi ini tidak terlepas dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, penuh resiko dan tidak kondusif (Sedarmayanti, 2015).

Menurut kajian Massie, (2015) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai arti mengenai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung menurut Kim et al., (2016) masih perlunya perhatian yang khusus dalam mengkaji efek lingkungan fisik karena sifat dan lingkungan dari setiap perusahaan yang memiliki perspektif berbeda-beda sebagai contoh yaitu mencakup proses dan hasil dari bagaimana pekerjaan terstruktur, terorganisir, berpengalaman, dan diberlakukan dan idealnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Selain kondisi fisik, perusahaan juga harus mempertimbangkan lingkungan kerja

non fisik merupakan yang berkaitan dengan tingkat kesehjateraan, status sosial dan status keluarga (Sedarmayanti, 2015). Kondisi lingkungan kerja baik fisik dan non fisik pada Tahun 2021 secara rinci pada Tabel ini.

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja PT Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim 2021

No	Aspek	Faktor	Kondisi Sekarang
Fisik			
1	Tempat kerja	Dalam ruangan	Lapang
2	Suhu	Suhu Ruangan	Normal
3	Udara	Sirkulasi	Baik
4	Keadaan Ruangan	Luas	Cukup
5	Letak	Tata Letak	Rata
6	Penerangan	Lampu Penearikan	Baik
7	Suara	Tingkat Kebisingan	Tinggi
8	Keadaan tempat kerja	Bekerja dengan berkas kertas	Memadai
9	Getaran	Luar Ruangan	Ada
Non Fisik			
1	Tingkat Kesehjateraan	Kompensasi	Rendah
2	Status Keluarga	Hak Cuti	Ada
3	Jumlah Keluarga	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	Ada
4	Karir	Masa Kerja	Tetap
5	Sistem Informasi	Sistem Informasi Manajemen	Belum Ada

Sumber : PT Pamapersada Nusantara (PAMA) , 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berdasarkan aspek fisik secara keseluruhan pada kondisi sekarang memiliki kondisi yang memadai baik dari tempat kerja, suhu ruangan, udara, keadaan ruangan dan keadaan tempat kerja. Namun beberapa aspek seperti penerangan yang dikategoriukan masih cukup dan tingkat kebisingan masih tinggi. Selain itu ditinjau dari segi lingkungan kerja non fisik ada beberapa hal yang bisa dikategorikan masih kurang optimal yaitu masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan dan belum adanya sistem informasi manajemen sehingga

komunikasi baik atasan maupun rekan kerja sering kali tidak sejalan sehingga terjadinya kesalahan informasi dalam aktivitas pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja tidak terlepas dari kondisi budaya organisasi dalam perusahaan yang mana budaya organisasi akan memiliki peran dalam motivasi karyawan sehingga dampak lingkungan kerja diminimalisir dan akan memberikan dampak kenyamanan kerja bagi karyawan (Kultsum, 2017). Kondisi budaya organisasi digambarkan berdasarkan pengukuran skor maksimum dan aktual yang dikeluarkan Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim 2021 yang secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Pengukuran Aktual Budaya Organisasi di PT Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim 2021

No	Budaya Organisasi	Skor		
		Skor Maksium	Skor Aktual	Aktual (%)
1	2019	250	181	72.4
2	2020	250	135	54.0
3	2021	250	120	48.0

Sumber : PT Pamapersada Nusantara (PAMA) , 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pengukuran aktual menunjukkan bahwa nilai aktual Budaya Organisasi pada perusahaan tersebut mengalami penurunan yang relatif signifikan bahkan ditahun 2021 mencapai skor aktual terendah yaitu 48 persen. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang rendah. Kondisi ini disebabkan penerapan budaya di perusahaan tersebut tidak memiliki prinsip tertentu dikarenakan masih mengikuti pola prinsip yang lama dan belum adanya inovasi dalam peningkatan pola budaya organisasi yang optimal dalam mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen dalam membiasakan suatu cara

kerja di lingkungan kerja yang berat. Hal ini dijelaskan dengan gambaran budaya organisasi pada perusahaan tersebut seperti hirarki organisasi yang jelas yang belum sesuai dengan tanggung jawab dilihat dari tugas yang belum dipengang dengan tenaga ahli. Namun ada beberapa budaya organisasi yang diterapkan seperti penciptaan suasana kantor yang rapi dan bersih, hal ini juga didorong dari penciptaan susana kerja yang optimal sedangkan dari sisi fasilitas kesehjbudaya hidup sehat dengan penciptaan fasilitas kesehatan seperti sarana olahraga dan penyediaan makanan sehat.

Kondisi lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang masih belum memberikan kenyamanan bagi karyawan serta pola budaya organisasi yang masih belum optimal dari segi inovasi dalam menciptakan pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Kondisi ini digambarkan pada penilaian kinerja karyawan dilihat dari capain dan target perusahaan yang secara rinci dapat dilihat berdasarakan Tabel 3.

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja PT Pama Persada Cabang Tanjung Enim Tahun 2021 (Persen)

No.	Key Performance Indicators	2019		2020		2021	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Internal Process							
1	Ketersediaan fisik dan unit berjalan	90.00	90.00	90.00	92.60	100.00	80.30
2	Perincian rasio jadwal	80.00	80.00	80.00	82.60	90.00	72.3
3	Pemanfaatan ketersediaan, semua loader dan hauler	59.30	61.30	65.00	69.35	75.00	70.6
4	Rata-rata pencapaian produktivitas loader dan hauler	100.00	100.00	100.00	98.79	100.00	90.0
5	Produktivitas tenaga kerja	100.00	100.00	100.00	105.43	100.00	100
6	Nol insiden fatal	0	0	0	0	0	
7	Program akuntabilitas keselamatan	80.00	80.00	80.00	81.00	90.00	100
8	Indeks manajemen PAMA terintegrasi	100.00	100.00	100.00	103.00	100.00	100
Learning and Growth							

9	Keterlibatan budaya	50.00	85.00	85.00	87.79	100.00	88.9
10	Cakupan keterlibatan inovasi karyawan	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	70.5

Sumber: PT Pama Persada Tanjung Enim, 2022

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa hasil kinerja karyawan tahun 2019-2020 telah mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari indikator-indikator penilaian kinerja, yaitu ketersediaan fisik dan unit berjalan, perincian rasio jadwal, rata-rata pencapaian produktivitas *loader* dan *hauler*, produktivitas tenaga kerja, program akuntabilitas keselamatan, bahkan pemanfaatan ketersediaan *loader* dan *hauler*, keterlibatan budaya melebihi serta cakupan keterlibatan inovasi karyawan melebihi target capaian namun di tahun 2021 terjadi penurunan yang disebabkan oleh peningkatan target yang ditetapkan oleh perusahaan di beberapa indikator. Secara keseluruhan peningkatan target ini memberikan dampak capaian yang masih jauh dibawah target kinerja perusahaan terutama pada indikator pembelajaran dan pertumbuhan yang masih jauh dari target. Dengan demikian kondisi ini disimpulkan bahwa kinerja perusahaan belum optimal hal ini juga terlihat dari data terbaru di tahun 2021 yang menjelaskan baik lingkungan kerja, budaya organisasi maupun target capaian individu yang mengalami penurunan. Sehingga dilakukan analisa fenomena tersebut riset gap penelitian sebelumnya.

Beberapa kajian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan meliputi temuan Ramli & Yudhistira (2018) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Rosyidawaty & Sembiring (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berepengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurutnya kenyamanan kerja dilihat dari kinerja

karyawan mengubah pola perilaku dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang sama diungkap oleh Kandou (2013) menemukan bahwa Budaya Organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian Kultsum, (2017) tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hal tersebut Jumawan & Mora, (2018) membuktikan temuan hasil yang negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya maka penelitian ini berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pama Persada Tanjung Enim

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan dalam meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Maksi*, 3(2).
- Angga, Dewi, Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence Of Competence, Motivation, And Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction And Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.
- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2018). *Human Resource Management: People, Data, And Analytics*. Sage Publications.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29–43.
- Dahie, A. M., Takow, M. A., Nur, A. H., & Osman, M. M. (2016). Organizational Culture And Employee Performance At Telecommunication Firms In Mogadishu-Somalia. *International Journal In Commerce, It & Social Sciences*, 3(1), 30–41.
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals Of Human Resource Management*. Pearson.
- Elfita, R., Zuhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37–55.
- Felicia, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Pt Bumi Menara Internusa*. 6(2).
- Fizia, Nurul Dan Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1).
- Gary, D. (2011). *Human Resource Management*. Pearson.
- Giannarakis, G., Zafeiriou, E., Arabatzis, G., & Partalidou, X. (2018). Determinants Of Corporate Climate Change Disclosure For European Firms. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 25(3),

281–294. <https://doi.org/10.1002/Csr.1461>

- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). *Work Matters: Job Design In Classic And Contemporary Perspectives*.
- Hakim, A. (2015). Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment To Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (Ijes)*, 4(5), 33–41.
- Heizer, J., Render, B., & Parra, J. L. M. (2015). *Dirección De La Producción Y De Operaciones: Decisiones Estratégicas*.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational Culture, Innovation, And Performance: A Test Of Schein's Model. *Journal Of Business Research*, 67(8), 1609–1621.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Karina, M. R., Sunuharyo, B. S., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin Dan Sales Counter Auto 2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 93–100.
- Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & De Dear, R. (2016). Desk Ownership In The Workplace: The Effect Of Non-Territorial Working On Employee Workplace Satisfaction, Perceived Productivity And Health. *Building And Environment*, 103, 203–214.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Fundamentals Of Human Resource Management: Functions, Applications, And Skill Development*. Sage Publications.
- Massie, R. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

- Mujizat, L., Zunaidah, Z., & M Diah, Y. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pegawai Negeri Sipil Pada Pangkalan TNI Al Kota Palembang*. Sriwijaya University.
- Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i3.1146>
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal Of Scientific Research And Management (Ijsrm)*, 6(1), 57–65.
- Oetomo, H. W. (2011). The Effect Of Job Motivation, Work Environment And Leadership On Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction And Public Service Quality In Magetan, East Java, Indonesia. *International Journal Of Economics And Management Engineering*, 5(3), 277–285.
- Rahinnaya, R., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja Pengembangan Karir, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Management; Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016*.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Robbins, S P, & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* Tenth Edition. In *Chemical And Petroleum Engineering* (Vol. 27, Issue 5). <https://doi.org/10.1007/Bf01148546>
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Eproceedings Of Management*, 5(1).
- Sari, K. R., Susetyo, D., Meutia, I., Meutia, I., & Siddik, S. (2018). Influence Of

Management Commitment, Asset Administrator Competencies, Internal Control And Administration Of Asset On Information Quality Of Local Government Asset Report (A Study On Districts/Cities. *International Journal Of Scientific And Research Publications (Ijsrp)*, 8(6), 563–570. <https://doi.org/10.29322/Ijsrp.8.6.2018.P7871>

Sedarmayanti, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Stewart, G. L. (2019). *Human Resource Management, 4th Edition*. John Wiley & Sons, Limited.

Sulaefi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61–69.

Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Pt. Buku Seru.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.

Teibang, A. W. P. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Salak Bogor Periode Juni 2016-Februari 2017*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Yasin, M. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya: Studi Bumn*. Expose.