

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SERVO LINTAS RAYA MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Daffa Gifari Pangestu

NIM : 212017048

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SERVO LINTAS RAYA MUARA ENIM

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Srata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unuversitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Daffa Gifari Pangestu

NIM : 212017048

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Daffa Gifari Pangestu
NIM : 212017048
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2021



Daffa Gifari Pangestu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

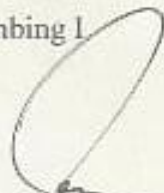
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja PT. Servo Lintas Raya Muara Enim

Nama : Daffa Gifari Pangestu
NIM : 212017048
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juni 2021

Pembimbing I



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN : 0213106902

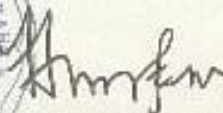
Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui
Dekan

u.b. Kotia program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto :

“jangan pernah kau meragukan diri sendiri, karena segala sesuatu berasal dari dalam dirimu sendiri dan ketika kau yakin kau bisa kau pasti mampu melakukannya”

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan ”

(QS. Al-Insyirah : 6)

Persembahan :

Skripsi ini bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada Nyalah kami menyembah dan kepada Nyalah kami memohon pertolongan

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada :

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Joni Awan Asdi dan Ibunda Wahyu Setiorini.**
- 2. Adik – adiku Tersayang Veren Vicilia Sabrina, Vico Wahyu Jhonatan dan Titania Schelen Bilqis**
- 3. Seluruh Keluarga Besarku**
- 4. Sahabat serta yang Terkasih**

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SERVO LINTAS RAYA MUARA ENIM”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Joniawan Asdi dan Ibunda Wahyu Setiorini, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Omar Hendro, S.E, M.SI selaku Dosen Pembimbing I dan Wani Fitriah,S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Servo Lintas Raya Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Yang terkasih Eci Herni Melati yang turut melengkapi perjuangan selama menjalani kuliah serta memberikan support dan motivasi dalam menjalani kehidupan
8. Sahabat-sabahat PeaceMaker (Ayu, Okta, Ririn,Della, Arman, Wildan, Dicky, Ellan, Rahmat, Yudi)
9. Sahabat-sahabat Manajemen B yang tidak bisa di sebutkan satu persatu

10. Terimakasih untuk Player Mobile Legend yang selalu memberikan dukungan dan motivasi
11. Terimakasih teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatrit di sanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Juni 2021

Daffa Gifari Pangestu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMANN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	10
C. KerangkaPemikiran	36
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil	55
B. Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Realisasi PT. Servo Lintas Raya Muara Enim.....	5
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	45
Tabel IV.1 Uji Validitas	58
Tabel IV.2 Uji Realibilitas.....	59
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	62
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.7 Budaya Organisasi.....	64
Tabel IV.8 Motivasi Kerja.....	66
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja.....	68
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.8 Uji F.....	72
Tabel IV.9 Uji t.....	73
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	39
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Tabel R

Lampiran 3 Tabel F

Lampiran 4 Tabel T

Lampiran 5 Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 6 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi, Uji F, Uji T, dan Uji Determinasi

Lampiran 10 Tabel Tabulasi

Lampiran 11 Surat Keterangan Riset

Lampiran 12 Pelatihan SPSS

Lampiran 13 Sertifikat AIK

Lampiran 14 Sertifikat Komputer Bisnis

Lampiran 15 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 16 Sertifikat Seminar Online Kampus Merdeka

Lampiran 17 Hasil Cek Plagiarisme

Lampiran 18 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 19 Surat Tugas Pembimbing

Lampiran 20 Biodata

ABSTRAK

Daffa Gifari Pangestu / 212017048 / 2021 / Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim / Sumber Daya Manusia (SDM)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim? 2) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Servo Lintas Raya Muara Enim? 3) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim? 4) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim? Adapun tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim. 2) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim 4) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim mampu berkontribusi dalam naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 60.1%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Daffa Gifari Pangestu / 212017048 / 2021 / The Effects of Organizational Culture, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Servo Lintas Raya Muara Enim / Human Resources (HR)

The objectives in this study were to find out whether 1) there were any significant effects of organizational culture, work motivation and work environment on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim, 2) there was any significant effect of organizational culture on employee performance partially at PT. Servo Lintas Raya Muara Enim, 3) there was any significant effect of work motivation on employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim? 4) there was any significant effect of work environment on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim. This type of research was associative. The sample used was 60 people with a sampling technique using simple random sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was through a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that 1) there were significant effects of organizational culture, work motivation and work environment on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim, 2) there was a significant effect of organizational culture on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim, 3) there was a significant effect of work motivation on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim, and 4) there was a significant effect of the work environment on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim. The results of the coefficient of determination showed the variables of organizational culture, work motivation and work environment on the employee performance of PT. Servo Lintas Raya Muara Enim had contribution to the ups and downs of employee performance by 60.1%.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*



No. 27 August 5, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Ardana dkk. (2016:3) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Hasibuan (2017:45) Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. 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.

Menurut Kasmir (2016:208) kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Menurut Rivai (2013:604) Kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang di proyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Colquit dkk dalam Wibowo (2017:4) Kinerja (*performance*) merupakan suatu hasil (*out come*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Dalam hal ini, kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas output, jangka waktu penyelesaian output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran

budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:72) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah. Menurut Sedarmayanti (2016:99), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Budaya organisasi sangat berperan aktif dalam menunjang kinerja karyawan, yang mampu menjadi suatu kesepakatan dalam diri karyawan, sehingga memicu kemauannya untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang masih kurang memiliki rasa inisiatif ketika menyelesaikan permasalahan baru didalam pekerjaannya, pekerjaan yang masih terhambat karena kurangnya arahan dari atasan, masih kurangnya komunikasi diantara sesama karyawan maupun dengan atasan ketika hendak melakukan suatu pekerjaan, dan kurangnya sikap kekeluargaan di dalam diri sesama pegawai .

Menurut Hasibuan (2019:92) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”.

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sedarmayati (2013:28) definisi 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. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan maupun instansi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan instansi dapat bekerja dengan baik.

PT. Servo Lintas Raya (Titan Group) yang berada di Muara Enim, merupakan anak perusahaan dari Titan Group. Titan Group adalah perusahaan swasta dimana bisnis yang dijalankannya telah berkembang pesat. Bidang bisnis yang digelutinya, diantaranya pertambangan dan energi, pengembangan masyarakat, bisnis agro, dan lain-lain. Salah satunya dengan menginvestasikan dana untuk membangun jalan khusus angkutan batubara sepanjang 110 km di Sumatera Selatan. Titan mengakuasisi jalan angkutan batubara bernama Servo dari PT. Adaro Energy Tbk pada tahun 2014 lalu.

Jalan itu membentang di tiga kabupaten, yakni Lahat, Muara Enim dan Palembang. Jalan Servo sepanjang 110 Km, tersambung langsung ke pelabuhan Servo di sungai Musi dengan kapasitas 12 Mt Pa, yang juga dimiliki Titan. Dari pelabuhan inilah batubara didistribusikan ke berbagai pembangkit listrik yang tersebar di pulau Jawa. Latar belakang pengembangan infrastruktur penunjang ini adalah karena Titan menjadi penyuplai batubara untuk PLN 3,2 juta ton pertahun.

Kinerja karyawan di PT. Servo Lintas Raya Muara Enim masih terlihat kurang baik karena masih menurunnya target yang tercapai sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak memuaskan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian yang telah dicapai oleh perusahaan selama periode 20016-2021.

Tabel I.1

Hasil Pengakutan Jasa Perusahaan Selama Periode 2016-2020

tahun	target	relasi	persentase
2016	4.500.000 ton	3.000.000 ton	66,6%
2017	4.500.000 ton	3.500.000 ton	77,7%
2018	4.500.000 ton	2.000.000 ton	44,4%
2019	4.500.000 ton	3.800.000 ton	84,4%
2020	4.500.000 ton	1.500.000 ton	33,3%

Sumber:PT. Servo Lintas Raya,2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat kuantitas pencapaian perusahaan selama periode tertentu ada yang mengalami penurunan dan kenaikan, pada tahun 2020 perusahaan hanya mampu mencapai 33,3% dari hasil yang telah di targetkan oleh perusahaan dan pencapaian yang tertinggi oleh perusahaan dapat dilihat pada tahun 2019 mencapai 84,4% dari hasil yang telah di targetkan.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya.

Kinerja yang dihasilkan karyawan masih belum sesuai dengan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan juga hasil yang didapatkan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilihat berdasarkan target pencapaian yang didapatkan pada tabel 1.1.

Adapun yang menjadi permasalahan lain kinerja yaitu budaya organisasi dimana pada saat menjalankan pekerjaannya setiap individu masih belum memiliki rasa inisiatif yang muncul dalam dirinya ketika menemukan sebuah permasalahan baru sehingga hal tersebut dapat menghambat dan tidak sesuai atas apa yang telah ditetapkan agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu, kemudian karyawan masih berfikir bahwa ketika mereka berkomunikasi dengan atasan masih memiliki batasan ketika hendak menyampaikan pendapatnya, dan masih kurangnya arahan yang jelas ketika mereka hendak memulai bekerja.

Motivasi Kerja yang ada pada diri setiap karyawan yang mempengaruhi kinerja karena masih kurangnya pemahaman atasan akan hal-hal yang dibutuhkan setiap individu seperti kebutuhan Fisiologis. Masih ditemui beberapa karyawan yang masih belum mendapatkan kebutuhan akan pengakuan kinerja karyawan, tidak adanya apresiasi dari pimpinan, kurangnya pemberian penghargaan atas tercapainya target

perusahaan, ataupun perlakuan yang didapatkan berbeda diantara sesama karyawan yang dapat memicu rangsangan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih semangat lagi.

Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Seperti penerangan/cahaya di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak mengganggu karyawan dalam beraktifitas.

Keadaan disekeliling juga mempengaruhi terlihat dari beberapa ruangan dan tata letak meja yang masih belum sesuai sehingga membuat rasa nyaman berkurang ketika bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, karena bila lingkungan kerja fisik atau non fisik berjalan baik antara pegawai dengan lingkungannya maka kinerja pegawai didalam suatu instansi pun akan baik atau meningkat bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dengan ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim.**

B. Rumusan Permasalahan

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Servo Lintas Raya Muara Enim

2. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya Muara Enim
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Servo Lintas Raya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya manusia (SDM).

2. Bagi Almamater

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

3. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Servo Lintas Raya Muara Enim

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Nirwana (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sutyabumi Agrolanggeng Pali.
- Diah Isnaini, dkk. (2019). "Metedologi Penelitian Bisnis". Palembang : Noerfikri.
- Deni Sulistiawan, dkk,(2017), tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai Puskesmas Sebulu II)
- Fakultas Ekonomi UMP. (2020), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Palembang: tim dosen
- Jalali Iqram, dkk, tahun (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru
- Kasmir. (2016). "Manajemen sumber daya manusia". Depok : Raja Grafindo persada.
- Kholilah. (2018). "*perilaku organisasi*". Palembang : CV. Amanah
- Kiki cahaya setiawan. (2015). "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*".
Jurnal Psikologi islami, 1(2), 44
- Malayu, Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Ragil Permansari (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang
- Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)
- R.Supomo. (2019). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Yrama Widya
- Rahman taufik. (2019). *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pundak Kabupaten Tabalong”*. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, 3(2), 141
- Serdamayanti. (2018). *“Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *“Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.
- SP, R. G., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 251-262.
- Wibowo. (2017). *“Manajemen Kinerja”*. Depok : rajawali pers.