

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS OGAN ILIR**

SKRIPSI



Nama : Bunga

NIM : 212018239

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS OGAN ILIR**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Bunga

NIM : 212018239

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bunga
NIM : 212018239
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma
Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta
Manis Ogan Ilir

Nama : Bunga
NIM : 212018239
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Cukupkanlah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baiknya Pelindung”

(Q.S. Al-Imran:73)

“Ilmu itu lebih baik dari kekayaan, karena kekayaan itu harus dijaga, sedangkan ilmu menjaga kamu.”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

(Q.S. Al-Insyirah:7)

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini
kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (Ibrahim) dan Ibundaku (Masi`ah) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku (Sasi Nelly, Intan Safira dan M. Saril Saputra) serta Keluarga Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Ibrahim dan Ibu Masi`ah, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak H.Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku Ibrahim dan Masiah, kakak perempuanku Sasi Nelly dan adikku Intan Safira dan M. Saril (Ariel) yang selalu mendoakan, memberikan motivasi serta dukungan sehingga bisa berada di posisi yang sekarang, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuanganku Putri Arum, Ade, Dwi Rizki, Anggi, Mefta, serta sahabatku Sindi Oktaria, Sumana, Hesti, Selli, Lara.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2022



Bunga

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Pemikiran	32
C. Hipotesis.....	35
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Populasi Dan Sampling	39
E. Data Yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	44

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 53
B. Pembahasan Hasil Penelitian 78

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 90
B. Saran 90

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN 95

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi	4
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja	5
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Disiplin	6
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi	6
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	41
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert	45
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja(X1)	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X2)	57
Tabel IV.4 Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)	58
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	59
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin	69
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	71
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	73
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)	75
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	76
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	61
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Hasil Uji Instrumen Data
Lampiran 4	Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 6	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	Tabel Distribusi F
Lampiran 8	Tabel Distribusi t
Lampiran 9	Tabel Distribusi
r	

ABSTRAK

Bunga / 212018239 / 2022 / Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian sebanyak 68 responden dari total populasi 210 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data ini melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian adalah analisis data kuantitatif, dengan cara menggunakan skala *likert*. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 90,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Bunga / 212018239 / 2022 / Influence of Work Environment, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

This study aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of the work environment, discipline and organizational culture on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. This type of research uses associative research. The sample in the study was 68 respondents from a total population of 210 permanent employees. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique. This data collection method is through a questionnaire. Data analysis in this study is quantitative data analysis, by using a Likert scale. The data processing technique uses multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study simultaneously show that there is a significant influence of the work environment, discipline and organizational culture on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. The results of the study partially show that there is an influence of the work environment, discipline and organizational culture on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of work environment, discipline and organizational culture are able to contribute to the rise and fall of performance by 90.7%, while the rest are influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Discipline and Organizational Culture

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memakai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena sumber daya manusia ialah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga memberikan hasil yang optimal.

Sumber Daya yang berpotensi dan berkualitas sudah tentu pendukung utama dalam berdirinya sebuah perusahaan, karena Sumber Daya merupakan elemen penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing menghadapi kompetitor yang sejenis. Terutama pada Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang mudah berkembang adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya andalan.

Perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat

mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016:189) ialah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja dipengaruhi antara lain oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang bersih, rapi dan juga nyaman membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa adanya gangguan-gangguan. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Indah Puji Hartatik (2014:183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta

serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya organisasi dapat dirumuskan sebagai keyakinan, nilai-nilai dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan sebagai bentuk dalam setiap pengaturan materi dan perilaku setiap anggota organisasi tersebut. Menurut Robins dan Jungle (dalam Sunyoto, 2013:225) budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu perusahaan ini juga merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Sumatera Selatan. Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Argoindustri yang tangguh dan berkarakter global. PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis memiliki tujuan ikut serta mengembangkan perkebunan tebu dan mempercepat pertumbuhan ekonomi. Adapun hasil produksi tebu PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis dapat dilihat pada Tabel I.1, yaitu sebagai berikut :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Tebu
PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase target yang tercapai	Persentase target yang belum tercapai
2016	1.400.000	1.352,101	97%	3%
2017	1.400.000	1.273,366	91%	9%
2018	1.400.000	990,977	71%	29%
2019	1.400.000	782,136	56%	44%
2020	1.400.000	971,500	69%	31%

Sumber : PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 2022

Berdasarkan tabel I.1 dapat diketahui bahwa secara kuantitas kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan ilir dari tahun 2016-2020 belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk menginginkan hasil kerja yang baik masih belum terwujud. Selain itu, kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesainya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Penyebab lainnya adalah efisiensi dalam pelaksanaan tugas, terdapat karyawan yang kurang tepat dan cermat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Penulis telah melakukan pra riset dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir dengan wawancara, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja lingkungan

kerja, disiplin dan budaya organisasi PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

No	Pernyataan	30 responden	
		SETUJU	TIDAK
1.	Kurangnya alat sarana perlengkapan kerja seperti pendingin ruangan dan penerangan ruangan.	25	5
2.	Limbah pabrik dari pengkilangan tebu membuat karyawan terganggu dalam bekerja	19	11
3.	Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan	16	14

Sumber: Pra Riset PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 2022.

Lingkungan kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir masih kurang kondusif, hal ini terlihat dari tabel I.2 nomor 1 menunjukkan kurangnya alat sarana perlengkapan kerja seperti pendingin ruangan (AC dan kipas angin) yang kadang tidak bekerja dengan baik dan penerangan ruangan yang kurang maksimal disebabkan oleh penggunaan lampu watt yang kecil. Untuk pernyataan nomor 2 dan 3 menunjukkan kondisi kerja yang kurang baik terlihat dari warna cat ruangan yang sudah memudar, limbah pabrik dari proses pengkilangan tebu menyemburkan butiran debu halus sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja. Selanjutnya untuk pernyataan nomor 4 menunjukkan komunikasi antara atasan dan bawahan dimana komunikasi antara atasan dan bawahan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis masih kurang sehingga karyawan merasa sulit mengkomunikasikan dan melihat tanggapan atau feedback oleh atasan.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Disiplin
PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

No	Pernyataan	30 responden	
		SETUJU	TIDAK
1.	Karyawan sering meninggalkan ruangan saat jam kerja	17	13
2.	Karyawan hadir dan pulang tepat waktu	24	6
3.	Karyawan yang melanggar peraturan tidak diberi sanksi	22	8

Sumber: Pra Riset PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis,2022.

Disiplin pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis masih kurang tinggi, terlihat dari tabel I.3 pernyataan nomor 1 menunjukkan bahwa kepatuhan pada peraturan dimana karyawan tidak patuh pada peraturan terlihat dari cara karyawan yang meninggalkan ruangan saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai. Pernyataan nomor 2 menunjukkan bahwa kehadiran karyawan tidak tepat waktu seperti banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Pernyataan nomor 3 menunjukkan bahwa kurangnya tindakan korektif dari pimpinan perusahaan seperti tidak adanya sanksi apabila karyawan melanggar peraturan.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi
PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir

No	Pernyataan	30 responden	
		SETUJU	TIDAK
1.	Minimnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru	18	12
2.	Kecilnya peluang karyawan untuk menunjukan kemampuan yang dimilikinya	21	9
3.	Kurangnya penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja secara maksimal	26	4

Sumber: Pra Riset PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis,2022.

Budaya organisasi PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis masih kurang baik, hal ini dilihat tabel I.4 pernyataan nomor 1 menunjukkan bahwa karyawan kurang inisiatif terhadap perusahaan seperti minimnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan kebutuhan akan pencapaian prestasi yang masih kurang seperti kecilnya peluang karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan bahwa kebutuhan akan penghargaan seperti kurangnya sebuah penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ?

3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis
Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama di perkuliahan dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran atau masukan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Manfaat bagi almamater/universitas

Hasil penelitian ini dirahapkan dapat menambah informasi serta wawasan serta bisa dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diah, Asanti Isnaini, DKK. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis: Cetakan Pertama*. NoerFikri.
- Ervita dan Kholilah. 2017. *Statistik*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kumajas, Anggy Henly, DKK. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol 4. No 4.
- Logahan, J.M. TF. Tjoe dan N. Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja CV Mum Indonesia. *Binus Business Review* 3 (1);573-586.
- Lukito, Ari Septian Dwi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 10. No 7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. 2020. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pratiwi, Adistya Dwi, Lisa Sulistyawati. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Midi Indonesia Tbk Cabang Pasuruan. *JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, Vol 1. No 1.

- Pratiwi, Ayun S. Martono. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol 6. No 4.
- Simamora, Bilson. 2014. *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima Cetakan Ke-11)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.