

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
SUMSEL BABEL KANTOR CABANG PEMBANTU  
KERTAPATI PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Arini Marzelina Rahmasari  
NIM : 212020185**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
SUMSEL BABEL KANTOR CABANG PEMBANTU  
KERTAPATI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Arini Marzelina Rahmasari  
NIM : 212020185**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang pertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arini Marzelina Rahmasari

Nim : 212020185

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, Mei 2024



Arini Marzelina Rahmasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel  
Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang  
Nama : Arini Marzelina Rahmasari  
Nim : 212020185  
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis  
Konsentrasi : Sume Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I,



Belliwati Kosim, S.E., M.M  
NIDN : 02170036101

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal Mei 2024

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M  
NIDN : 011001283101

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Barang siapa yang membebaskan seorang mukmin dari suatu kesulitan dunia, maka kelak Allah akan membebaskannya dari suatu kesulitan pada hari kiamat.” (HR. Muslim)**

**“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa do’a.”**

**(Penulis)**

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Orang Tua tercinta Ibunda Zarmiati dan Ayahanda Cik Jayadi
2. Saudara -saudara tercinta
3. Dosen Pembimbing Skripsi
4. Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak / ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Sahabat Seperjuanganku



Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT. atas nikmat dan karunianya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang”. 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 orang tua tercinta Ibunda Zarmiati, serta saudara dan seluruh keluarga besar yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberikan dorongan serta semangat. Selain itu, disampaikan juga terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staff dan Karyawan/karyawati
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 dan Mister Candra S.Pd.,M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Belliwati Kosim S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengajarkan, mengarahkan, serta memberikan dorongan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Ibu Anggreany Hustia S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi dan pembimbing akademik yang selalu memberikan pengarahannya, membimbing memotivasi serta memberikan dorongan dan saran serta support kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M,M selaku dosen pembimbing akademik yangselalu memberikan pengarahannya dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff/Pegawai akademik prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Seluruh staff dan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

9. Terima Kasih Ibunda Zarmiati dan Ayahanda Cik Jayadi yang sangat penulis sayangi dan cintai karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati dan memotivasi. Kakak Perempuan Aulia Febi Syafitri, Rizka Dwi Jayanti, dan Adik Laki- laki M.Adhitya Farhan Kurniawan yang selalu mendukungku.
10. Terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
11. Terimakasih kepada seseorang yang tidak bisa saya sebut namanya yang dulu pernah berjanji untuk selalu menemani saya dalam keadaan apapun, selalu mengapresiasi saya untuk menuju kesuksesan dan selalu menanti kelulusan saya, walaupun kenyataannya ia tidak mampu menemani proses saya. Terimakasih untuk apresiasi yang telah diberikan sehingga saya bisa menuju wisuda di tahun ini dengan perjalanan 3,5 tahun.
12. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, Mei 2024

Arini Marzelina Rahmasar

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat.....	13
a. Bagi Penulis.....	13
b. Bagi Tempat Penelitian.....	14
c. Bagi Almamater.....	14
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS</b> .....	<b>15</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	15
1. Landasan Teori.....	15
a) Kinerja Karyawan.....	15
1. Definisi Kinerja Karyawan.....	15
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
3. Indikator – indikator Kinerja Karyawan.....	18
a) Budaya Organisasi.....	19
1. Definisi Budaya Organisasi.....	19
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	20
3. Indikator – indikator Budaya Organisasi.....	21
a) Lingkungan Kerja.....	23
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	23
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
3. Indikator – indikator Lingkungan Kerja.....	26



a) Motivasi.....	26
1. Definisi Motivasi.....	26
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	27
3. Indikator – Indikator Motivasi.....	32
b) Penelitian Sebelumnya .....	34
c) Kerangka Pemikiran .....	36
d) Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Operasional Variabel .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Data yang Diperlukan.....	46
F. Metode Pengumpulan Data .....	47
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan Hasil.....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>97</b>
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>100</b>

## Daftar Tabel

Tabel III.1 Operasional Variabel .....	42
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel .....	45
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	62
Tabel IV.2 Uji Validitas Budaya Organisasi .....	61
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	62
Tabel IV.4 Uji Validitas Motivasi .....	63
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	64
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	70
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel. IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....	74
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	80
Tabel IV.14 Regresi Linier Berganda Coefficient.....	83
Tabel IV.15 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA.....	85
Tabel IV.16 Hasil Uji t (Parsial) coefficients .....	86
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi Model Summary.....	87

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumentasi Data

Lampiran 5 : Hasil Uji F

Lampiran 6 : Hasil Uji t

Lampiran 7 : Koefisiensi Determinasi

Lampiran 8 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 9 : Tabel Distribusi r

Lampiran 10 : Tabel Distribusi F

Lampiran 11 : Tabel Distribusi t

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 13 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 14 : Plagiarisme

Lampiran 15 : Sertifikat AIK

Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 17 : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis

Lampiran 18 : Sertifikat SPSS

Lampiran 19 : Sertifikat Seminar

Lampiran 20 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Arini Marzelina Rahmasari/ 212020185/ 2024 / Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dari total populasi 60 karyawan tetap. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), Uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja secara parsial, dan tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi.**

## ABSTRACT

**Arini Marzelina Rahmasari/ 212020185/ 2024 / The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Motivation on Employee Performance at Bank Sumsel Babel, Kertapati Palembang Sub-Branch.**

*This research aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of organizational culture, work environment and motivation on the performance of employees of Bank Sumsel Babel, Kertapati Palembang Sub-Branch. This type of research uses associative research. The sample in this study was 52 respondents from a total population of 60 permanent employees. The sample data collection technique uses simple random sampling technique. Data collection method through questionnaires. The data analysis used is quantitative analysis. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that organizational culture, work environment and motivation have a positive influence on the performance of Bank Sumsel Babel employees, Kertapati Palembang Sub-Branch. The results of the hypothesis F test show that there is a significant influence of organizational culture, work environment and motivation on the performance of employees of Bank Sumsel Babel, Kertapati Palembang Sub-Branch. The results of the t test show that there is a partial influence of organizational culture, work environment, and no influence of motivation variables on the performance of Bank Sumsel Babel employees, Kertapati Palembang Sub-Branch. The results of the coefficient of determination show that the variables of organizational culture, work environment and motivation are able to contribute to employee performance by 80.4%, while the remainder is influenced by other variables not included in this research.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era global ini sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menjalankan suatu organisasi. Karena setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar – besarnya bagi perusahaan. Bukan hanya untuk organisasi itu sendiri tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dalam melakukan tugasnya. Perbankan yang ada di Indonesia ini sedang berusaha dalam memilih karyawan itu sendiri yang mempunyai keahlian atau skill pada diri karyawan itu sendiri untuk mampu bersaing dalam perbankan – perbankan besar yang ada di Indonesia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan oleh seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah ditentukan oleh kinerja karyawannya (Malayu S.B Hasibuan; 2018:10).

Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan melalui para manajernya harus dapat mempersiapkan pekerjaannya atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjaannya. Salah satu kajian SDM adalah kinerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai organisasi manapun .karena organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Mewujudkan kinerja yang baik itu pula, diperlukan beberapa aspek penting pendukung seperti adanya kompetensi dari SDM yang berada dalam organisasi tersebut, Setiap individu di dalam organisasi selalu mempunyai sifat yang berbeda - beda dengan individu lainnya, sama halnya dengan organisasi yang mempunyai sifat atau ciri khas tersendiri, melalui sifat - sifat tersebut juga bisa mengetahui bagaimana karakter organisasi tersebut sifat tersebut yang biasanya dikenal dengan budaya organisasi atau organization culture. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota – anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Jadi budaya organisasi bisa berupa kebiasaan yang terbentuk dalam berperilaku sehari hari, nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi bertindak dan

berperilaku dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Graham dalam Siswadi; 2012:71)

Setiap organisasi memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari organisasi lain. Setiap organisasi memiliki seperangkat elemen budayanya sendiri seperti bahasa, tradisi, simbol, praktik, sejarah, dan fakta sosial yang membuat organisasi itu unik. Dapat mencoba memahami organisasi jika menganalisis budaya unik mereka dan bagaimana budaya ini dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan kerja dan motivasi dalam organisasi.

Organisasi memiliki budaya yang longgar terhadap pelaksanaan, maka dalam pelaksanaan pekerjaan yang kurang maksimal yang berarti kinerja karyawan rendah, jika karyawan memiliki budaya atau kebiasaan melaksanakan pekerjaan dengan ketat dengan kebiasaan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berarti kinerja karyawan tinggi, budaya organisasi yang memadai, didukung oleh lingkungan kerja dan motivasi yang terbuka, merupakan dorongan bagi implementasi strategi organisasi

Selain budaya organisasi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana mengelola lingkungan kerja, yang dapat diartikan kondisi dimana lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedamaryanti;2017:25). Dalam menampilkan lingkungan kerja



yang baik dapat menjadikan motivasi untuk bekerja dan membawahkan pengaruh semangat para karyawan untuk bekerja. Keadaan lingkungan kerja dipandang sesuai atau baik jika manusia bisa menjalankan aktivitas secara nyaman, aman, sehat, serta optimal.

Dalam sebuah perusahaan juga pimpinan dan rekan harus memberikan motivasi untuk karyawan karena dengan adanya motivasi mempunyai peran terpenting dalam membentuk produktivitas dan prestasi kerja para pegawai. Motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi (Muhammad Busro dalam Kurniawan; 2021:389). Jadi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kinerja kerja karyawan.

Bank Sumsel Babel ialah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009 yaitu “Bank Sumsel” menjadi Bank Sumsel Babel. Lalu Bank Sumsel Babel saat ini memiliki 29 Kantor Cabang, 31 Kantor Cabang Pembantu, dan 23 Kantor Kas yang tersebar di seluruh daerah provinsi Sumatera

Selatan dan Bangka Belitung, dan juga telah memiliki Unit Syariah. Bank Sumsel.

Penulis melakukan penelitian disalah satu kantor cabang pembantu yaitu Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang yang terletak di jalan KH. Wahid Hasyim, No. 1669 1-2 RT 29 RW 07, 2 Ulu, Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30132, Indonesia.

Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang mempunyai karyawan sejumlah 60 orang yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak, dan tenaga harian. Untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang selalu melakukan inovasi untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Salah satu cara inovasi untuk meningkatkan kualitas karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang dengan tercapainya kinerja kerja pada karyawan.

Fakta kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang pada 4 tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan dari Dana Pinjaman Tahunan**  
**( Periode 2020 – 2022 )**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase	
			tercapai	Belum tercapai
2020	1,030 T	860 M	83%	17%
2021	1,030 T	800 M	78%	22%
2022	1,030 T	750 M	73%	27%
2023	1,030 T	720 M	69%	31%

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang.

Berdasarkan pada data tabel 1.1 di atas, fakta kinerja karyawan PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang. Seperti yang kita lihat dari tabel di atas dimana karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang belum bisa mencapai kuantitas target pinjaman yang telah diterapkan perusahaan, pada tahun 2022-2023 kuantitas target yang di terapkan oleh perusahaan 1 tahun sebesar 1.030 T. Namun Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang setiap tahunnya belum bisa mencapai kuantitas pelaksanaan pekerjaan dari sisi pemberian dana pada hasil pekerjaan, kurangnya kualitas

(mutu) pembiayaan yang dibutuhkan dalam mencapai efektivitas pendapatan, yang harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan mengatur dan menjalankan kegiatan sesuai dengan prinsip yang berlaku. Dan juga untuk bisa mengatur waktu dalam bekerja agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut didapatkan oleh penulis dengan cara melakukan pra-riset melalui cara menyebarkan kuesioner ke karyawan sebanyak 30 orang yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang disajikan dalam table berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan**  
**Pada Bank Sumsel Babel Cabang**  
**Pembantu Kertapati Palembang**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan	5	25
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditargetkan perusahaan	5	25
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan	5	25

Sumber : Pra-Penelitian Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang, 2023

Dapat dilihat dari tabel 1.2 maka untuk variabel kinerja karyawan terdapat beberapa permasalahan diantaranya permasalahan hal yang dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu pada pernyataan nomor 1 karyawan belum mempunyai kualitas bekerja yang baik karena masih kurang produktif, kesalahan mengidentifikasi dan memahami kebutuhan atau persyaratan pelanggan,

kurangnya pemahaman proses keputusan yang tidak berdasarkan fakta dan data. Pernyataan nomor 2 karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan pada kuantitas yang ditargetkan perusahaan karena adanya kelalaian karyawan yang terjadi selama menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga tanggung jawab sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas dan mentaati aturan belum maksimal. Selanjutnya pada pernyataan nomor 3 karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan karena penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu dari tingkat kesulitan pekerjaan, durasi kerja, dan jumlah anggota yang terlibat dalam setiap pekerjaan, hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu divisi atau perorangan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Riset Budaya Organisasi**  
**Pada Bank Sumsel Babel Cabang**  
**Pembantu Kertapati Palembang**

No	Persyaratan	Setuju	Tidak
1	Karyawan selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	11	19
2	Karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	11	19
3	Karyawan mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan	3	27

Sumber : Pra-Penelitian Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang, 2023

Dapat dilihat dari tabel 1.3 maka untuk hasil variabel budaya organisasi terdapat beberapa permasalahan diantaranya pada pernyataan nomor 1 karyawan belum merasa memiliki tuntutan untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja karena beberapa karyawan

merasa telah memberikan kompetensi terbaik yang dimilikinya selama bekerja. Selanjutnya nomor 2 karyawan belum merasa memiliki tuntutan dalam bekerja untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan karena adanya target dan deadline yang menjadi patokan waktu kapan pekerjaan tersebut harus mulai dikerjakan dan diselesaikan. Selanjutnya nomor 3 karyawan belum bisa memenuhi mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaannya, karena jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja akan mempengaruhi hasil kinerja.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja**  
**Pada Bank Sumsel Babel Cabang**  
**Pembantu Kertapati Palembang**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	AC di ruangan kerja sangat baik	10	20
2	Hubungan sesama rekan kerja terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan	9	21
3	Istirahat antara jam kerja, sekurang – kurangnya setengah jam, setelah bekerja selama 7 jam terus – menerus	4	26

Sumber : Pra-Penelitian Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang, 2023

Dapat dilihat tabel 1.4 maka untuk hasil variabel lingkungan kerja terdapat beberapa masalah diantaranya pada pernyataan nomor 1 yaitu AC di ruangan kerja belum baik karena di sirkulasi memakai AC disetiap sudut kantor bisa memicu masalah pernapasan karena semakin dingin suhu udara di ruangan kondisi alat pernafasan akan mengalami penurunan fungsi akibat dinginnya suhu dan bisa membuat bakteri mudah masuk gejala penyakit sesak nafas atau flu menjadi salah satu yang sering terjadi dan juga bisa mengalami penyakit Bell's palsy adalah kelumpuhan yang terjadi pada salah satu sisi wajah, hal ini di akibatkan oleh suhu AC yang berlebihan dalam waktu yang lama. Selanjutnya pernyataan nomor 2 hubungan sesama rekan kerja belum terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan karena penyebabnya bisa terjadi kurangnya kesempatan untuk komunikasi dengan terbuka atau tidak adanya platform yang memungkinkan setiap orang mengekspresikan pendapat, dan juga gaya kerja setiap orang berbeda-beda, hal tersebut terkadang jadi salah satu tantangan kolaborasi di tempat kerja. Parahnya dapat memicu konflik, timbulnya konflik tersebut karena beberapa orang ada yang lebih senang bekerja sendiri, tapi ada juga orang yang lebih senang bekerja di dalam grup atau tim. Selanjutnya pernyataan nomor 3 yaitu belum memaksimalkan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah setelah bekerja selama 7 jam bekerja, karena masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya hingga larut malam.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Riset Motivasi**  
**Pada Bank Sumsel Babel Cabang**  
**Pembantu Kertapati Palembang**

No	Persyaratan	Setuju	Tidak
1	Peralatan yang berada di kantor dalam kondisi baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan.	14	16
2	Karyawan berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang sedang dihadapi	6	24
3	Perusahaan memberikan tunjangan lain diluar gaji jika memenuhi sesuai persyaratan	13	17

Sumber : Pra-Penelitian Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang, 2023

Dapat dilihat dari tabel 1.5 maka untuk hasil variabel motivasi terdapat beberapa masalah diantaranya pada pernyataan nomor 1 peralatan yang berada di kantor ada beberapa dalam kondisi kurang memadai sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan, contohnya pada bagian teller mesin penghitung uang sering mengalami error atau rusak bisa menghambat sistem pelayanan terhadap nasabah, lalu mesin ATM mengalami gangguan karena sering digunakan oleh nasabah tanpa batas waktu sehingga sering terkendala terhadap jaringan. Dan beberapa peralatan kantor yang rusak lainnya itu bisa



menyebabkan terjadinya penghambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan nomor 2 karyawan belum bisa berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik setiap masalah yang sedang dihadapi, karena karyawan merasa tidak dipercaya oleh atasan dan mengakibatkan produktivitasnya menurun, dan cenderung terjebak dalam kebiasaan 'pemikiran yang sama' dan mendekati masalah berulang kali dari perspektif yang sama. Selanjutnya pada pernyataan nomor 3 perusahaan belum bisa memberikan tunjangan lain diluar gaji jika memenuhi sesuai persyaratan, karena tunjangan lain diluar gaji akan dibayarkan ketika karyawan memenuhi persyaratan untuk mendapatkannya, mungkin dilihat dari hasil kinerja yang sudah melampaui harapan standar perusahaan dan melebihi jam kerja yang seharusnya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis mengambil judul tentang **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang ?

3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang ?
4. Adakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati Palembang.
2. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang.
3. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang.
4. Untuk Mengetahui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Kertapati Palembang.

### **D. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

#### **a. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, penulis diberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada umumnya.

**b. Bagi Tempat Penelitian**

Bagi Tempat Penelitian Penulis berharap dapat memberikan informasi dan saran kepada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan.

**c. Bagi Almamater**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi sekaligus perbandingan bagi para mahasiswa, khususnya bagi mahasiswa yang berniat melakukan penelitian sejenis

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Hamdani. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tasikmalaya: Skripsi, Universitas Siliwangi.
- Hasan, M. (2015). *Pokok - Pokok Materi Stastik 2 (Stastistik Intensif )*. Jakarta: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Indrasari, L. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Wringinanom Gresik*. Gresik: Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori Dan Praktik )*. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik) (Edisi 5 )*. Depok, Jawa Barat: Pt.Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, R. (2021). *Pengaruh Motivasi , Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. 1(1), 457–467*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv.Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media