

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO  
RAYON AMPERA PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Sariyani  
NIM : 212021019**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO  
RAYON AMPERA PALEMBANG**

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



**Nama : Sariyani  
NIM : 212021019**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sariyani  
NIM : 212021019  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

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 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, Mei 2025



Sariyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang**

Nama : Sariyani  
NIM : 212021019  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2025**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

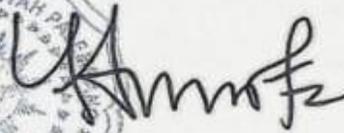


**Edy Liswani, S.E., M.Si**  
**NIDN : 002708601**



**Amrah Muslimin, S.E., M.Si**  
**NIDN : 0220107503**

**Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

## **MOTTO**

**“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan  
Allah adalah sebaik-baik pelindung.”**

**Q.s Ali Imran:173**

**“Kesuksesan bukanlah akhir dari perjalanan, melainkan awal dari  
pencapaian yang lebih besar.”**

**Nelson Mandela**

## **PERSEMBAHAN**

- ❖ Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Ayah Alm. Muhammad dan Ibu Halina yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan.
- ❖ Kepada Saudaraku terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat yang tak pernah hentinya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Kepada Pembimbing Skripsi Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si dan Bapak Amrah Muslimin, S.E.,M.Si terima kasih telah sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
- ❖ Almamater Hijau Kebanggaanku



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang”** dapat diselesaikan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah Alm. Muhammad dan Ibu Halina yang telah memberikan doa, dukungan, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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. CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku ketua dan sekretaris prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi dengan penuh kesabaran.
5. Bapak Amrah Muslimin, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi dengan penuh kesabaran.

6. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,MM dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. Selaku dosen penelaah.
7. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada saudara kandungku Cakra Wati, Untung Kembali, Adi Somat, Irman Sari dan adikku Intan Cahaya yang selalu mendukung.
10. Teruntuk Muhammad Rizki Satiawan seseorang yang selalu mendukung dan menemani penulis sampai hari ini.
11. Sahabatku Septi Utari dan Niken Tasya Prabunda yang telah berjuang bersama penulis dari maba sampai hari ini, saling mensupport .
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.
13. 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. Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis, Mei 2025



Sariyani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	28

D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel .....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
G. Analisi Data dan Teknik Analisis .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Hasil.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Simpulan.....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kuesioner Pra Riset Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra Riset Budaya Organisasi.....	5
Tabel I.3 Hasil Kuesioner Pra Riset Lingkungan Kerja.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	62
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier.....	69
Tabel IV.7 Hasil Uji Hipotesis F.....	71
Tabel IV.8 Uji t.....	72
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar II.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Gambar II.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Gambar II.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Gambar II.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil SPSS
- Lampiran : Surat Selesai Melakukan Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP
- Lampiran : Cek Plagiat Turnitin
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Psikologi Industri
- Lampiran : Sertifikat SKPI Etika Dan Kepribadian
- Lampiran : Sertifikat SKPI Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
- Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Human Resources Management Profesional
- Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS
- Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran : Biodata Peneliti
- Lampiran : Jurnal

## ABSTRAK

### **Sariyani/212021019/2025 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang. jenis penelitian ini adalah asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,102 + 0,434 X_1 + 0,395 X_2$ . hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 52,353 > F_{tabel} 3,14$ . sedangkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar  $3,992 > t_{tabel} 1,99$ . lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,546 > t_{tabel} 1,99$ . nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-61,2\%=38,8\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

### ***Sariyani /212021019/2025 Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang***

*This study aims to determine the effect of organizational culture and work environment on the performance of employees of PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang. This type of research is associative, the study population amounted to 80 employees and the sample in this study was 66 people with sampling techniques using cluster sampling. the data used are primary and secondary data. the data collection method used is a questionnaire. the data analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination. the results showed that organizational culture ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) had a significant effect on employee performance ( $Y$ ) by obtaining the regression equation  $Y = 3.102 + 0.434 X_1 + 0.395 X_2$ . the results of hypothesis testing show that simultaneously or together organizational culture and work environment have a positive influence on employee performance with a value of  $52.35 > 3.14$ . while partially organizational culture has a positive effect on employee performance with an organizational culture of  $3.992 > 1.99$ . the work environment has a positive effect on employee performance with a value of  $3.546 > 1.99$ . the coefficient of determination shows that the organizational culture and work environment variables are able to contribute to employee performance by 61.2%, while the remaining ( $100-61.2\% = 38.8\%$ ) is influenced by other factors outside this study.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan pengelolaan SDM tersebut. (Hasibuan 2017:10) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Budiarti (2018:257), manajemen sumber daya manusia melibatkan kegiatan yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja, ini mencakup usaha untuk membangun komitmen organisasi terhadap tujuan, nilai dan budaya di suatu organisasi yang melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan. pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi.

Menurut Kasmir (2019:184), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Sutrisno (2019:139), istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan. hal ini karena perusahaan termasuk dalam organisasi, dimana ada kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja. budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi, atau norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku. budaya organisasi menjadi suatu kekuatan sosial tak tampak, namun mampu menggerakkan orang-orang organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan. sebaliknya, budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan perusahaan.

Sihaloho *et al.*, (2019:375), lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat

juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam penyedia listrik terhadap seluruh masyarakat indonesia. sebagai BUMN yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap sendi hidup masyarakat Indonesia. PLN selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelangganya, hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan. sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan agar mendapatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat menurunkan kinerja, yaitu diantaranya adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan itu sendiri.

Peneliti telah melakukan pra riset dalam hal mengetahui fenomena dengan menggunakan kuesioner, dimana di dapatkan hasil mengenai kinerja karyawan budaya organisasi dan lingkungan kerja PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan**  
**PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang**

<b>Kinerja Karyawan</b>			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu bekerja dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	14	16
2	Karyawan mampu mencapai target sesuai yang ditetapkan perusahaan	12	18
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	17
4	Karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	16	14
5	Karyawan merasa informasi mengenai anggaran cukup jelas dan mudah dipahami	17	13
6	Karyawan merasa pengawasan yang ada saat ini membantu dalam menghindari kesalahan	19	11

Sumber : Hasil pra riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 diatas, mengenai hasil pra riset kinerja karyawan menunjukkan permasalahan bahwa karyawan belum mampu bekerja dengan kualitas yang baik terlihat masih adanya pelayanan yang kurang maksimal seperti pengaduan dan keluhan pelanggan yang biasanya prosesnya mudah dan cepat terkadang mengalami kendala, karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, dan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti keluhan pelanggan tidak ditanggapi dengan cepat serta perbaikan gangguan seringkali tidak selesai sesuai dengan waktu yang dijanjikan.

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi**  
**PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang**

<b>Budaya organisasi</b>			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu semangat untuk melakukan tugasnya	16	14
2	Karyawansenantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	13	17
3	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	12	18
4	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama	17	13
5	Karyawan selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	14	16

Sumber : Hasil pra riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.2 di atas mengenai hasil pra riset budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang belum sepenuhnya optimal, pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum optimal seperti karyawan cenderung mengejar target yang ditetapkan perusahaan, namun diiringi dengan kurangnya perhatian terhadap kualitas pekerjaan. Karyawan lebih mengutamakan kecepatan dari pada ketelitian dalam bekerja, hal ini menyebabkan terjadinya kesalahan dan hasil kerja yang dihasilkan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan terlalu fokus pada penyelesaian tugas sehari-hari sehingga kurang memiliki waktu dan ruang untuk berinovasi serta ketakutan akan kegagalan membuat karyawan enggan mencoba hal-hal baru.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja**  
**PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang**

<b>Lingkungan kerja</b>			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan	12	18
2	Karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja sangat baik	13	17
3	Karyawan merasa hubungan dengan pimpinan sangat baik	17	13
4	Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan ini sudah memadai.	14	16

Sumber : Hasil pra riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.3 di atas mengenai hasil pra riset lingkungan kerja menunjukkan bahwan lingkungan kerja PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang dengan suasana kerja yang terbilang cukup nyaman hanya saja banyaknya berkas atau dokumen yang menumpuk di atas meja dan tidak tersusun dengan baik sehingga ruangan terlihat padat, dan tata warna yang ada di dalam ruangan sudah lama tidak diperbarui dapat menimbulkan kejenuhan pada karyawan. karyawan yang merasa tidak nyaman cenderung kurang produktif dan sering melakukan kesalahan. Serta hubungan antara rekan kerja yang kurang harmonis karyawan lebih fokus pada pencapaian individu daripada tujuan tim, sehingga mengurangi kerjasama dan kolaborasi yaitu karyawan enggan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja lainnya atau tidak mau membantu menyelesaikan masalah bersama. Selanjutnya fasilitas kerja

terbilang cukup memadai, namun adanya indikasi bahwa beberapa fasilitas seperti meja, kursih belum diperbarui dalam waktu yang lama dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Adakah pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisai terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekkan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informative yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Basri dalam Masram (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup, Jakarta
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB*, 8(2), 122–122. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isniar Budiarti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667> homepage:
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Bussiness and Innovation Management*, 1(1), 141–153.
- Malale, M. R., Aldofina, & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 845–854.
- Mangkunegara, A. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke Sebelas). Bandung ; PT Remaja Rosdakarya

- Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 170–83.
- Nitisemito, (2019) "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Management Analysis Journal*, Vol.1(1).
- Parulian, T. B., & Hasibuan, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan proyek jasa konstruksi. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 9(1), 69-78.
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Available at: <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke Sebelas. Prananda Media Group. Jakarta
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151.

<https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>

Widiyanti, H., Baihaqi, B., & Nohong, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Up3 Sorong. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6 (2), 4021–4031. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3088>