

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG
DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**



SKRIPSI

**NAMA : VEREN VICILIA SABRINA
NIM : 212021082**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG
DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menyusun Skripsi pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : VEREN VICILIA SABRINA
NIM : 212021082**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Veren Vicilia Sabrina
NIM : 212021082
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini 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 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 08 Maret 2025
Veren Vicilia Sabrina
METERAI TEMPEL
4F4CDAJX339586115 1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten
Penukal Abab Lematang Ilir

Nama : Veren Vicilia Sabrina
NIM : 212021082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Eni Cahyani, S.E., M.Si

NIDN : 0216121802

Pembimbing II,

Bora Alviolesa, S.E., M.Si

NIDN : 0203119202

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO

NIDN : 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto :

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah :5-6)

Persembahan :

Alhamdulillahilahirabil Allamin, Skripsi ini merupakan bentuk rasa Syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Kupersembahkan untuk :

- 1. Kepada kedua orangtua saya Ayah (Joniawan Asdi) & Ibunda (Wahyu Setiorini,S.E.,Gr)**
- 2. Teruntuk saudara- saudariku (Daffa Gifari Pangestu,S.M) serta Adikku (Vico Wahyu Jonathan) dan (Titania Schelen Bilqis)**
- 3. Seluruh Keluarga Besarku**
- 4. Sahabat- sahabat ku**

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 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolangeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”. 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 sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Joniawan Asdi dan Ibunda Wahyu Setiorini yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberi dukungan, dan cinta kasih sayang yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata

persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. 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 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 Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si dan Bapak Bora Alviolosa, 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. Edy Liswani, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik
6. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng

Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

8. Orangtua Serta Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat kosku Widya Agustianingsih dan Sabrina Azzahra terima kasih atas dukungan dan motivasi selama penulis mengerjakan skripsi maupun masalah lainnya
10. Terima Kasih Familia Tonta Posko 13 Sleman Pride yang berawal dari KKN kemudian menjadi satu keluarga
11. 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 terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika 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, Maret 2025

Veren Vicilia Sabrina

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahaan.....	iv
Daftar Isi.....	vii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi Dan Sampling.....	37
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil.....	55
B. Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan.....	74

B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Realisasi PT. Suryabumi Agrolanggeng Kab. PALI.....	6
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	39
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	57
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV.5 Statistik Masa Bekerja Responden.....	60
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.7 Budaya Organisasi.....	62
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja.....	65
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel IV.10 Uji F.....	68
Tabel IV.11 Uji T.....	69
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel R

Lampiran 3 Tabel F

Lampiran 4 Tabel T

Lampiran 5 Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 6 Hasil Uji Frequency Jawaban Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

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

Lampiran 10 Surat Keterangan Riset

Lampiran 11 Pelatihan SPSS

Lampiran 12 Sertifikat AIK

Lampiran 13 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 14 Sertifikat Komputer Bisnis

Lampiran 15 Sertifikat Pelatihan Pengembangan SDM Training Of Trainer (TOT)

Junior

Lampiran 16 Sertifikat Penerapan Budaya Kerja Bank Sumsel Babel

Lampiran 17 Certified Human Resources Management Professional

Lampiran 18 Sertifikat Etika dan Keterampilan

Lampiran 19 Aktivitas Kartu Bimbingan

Lampiran 20 Hasil Cek Plagiarisme

Lampiran 21 Biodata Penulis.

ABSTRAK

Veren Vicilia Sabrina / 212021082 /2025/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir / Sumber Daya Manusia (SDM)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Populasi sebanyak 147 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan cluster random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *regresi linier berganda*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Ada pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Hasil Koefisien determinasi menunjukkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mampu berkontribusi dalam naik turunnya kinerja karyawan dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 60.1%

Kata Kunci : Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi, setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh SDM. Selain itu Sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi jika sumber daya manusia berkinerja baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia berkinerja buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja seluruh karyawannya. Dalam hal ini, manajer atau direktur suatu perusahaan harus mengetahui seberapa baik kinerja karyawannya . Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah kemampuan dan

keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*) yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi Sutrisno (2019).

Budaya Organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan serta bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah kebiasaan dan norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan beraktivitas di sebuah perusahaan. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Budaya Organisasi untuk kemajuan perusahaan tersebut dikarenakan sering didapatkan budaya organisasi yang menghambat kemajuan perusahaan sehingga berdampak kepada karyawan lain dan menyebabkan ketidaknyamanan (Rogahang, 2022:24-29). Budaya organisasi juga merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang termasuk suatu sistem dari makna bersama yang berisi sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Robbins, 2016).

Budaya Organisasi berkaitan dengan kinerja sebagai fondasi yang mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai penyaluran tujuan budaya yang kuat menyalurkan visi organisasi dengan perilaku individu ketika karyawan memahami dan mendukung nilai-nilai organisasi mereka lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan arah organisasi, sebagai pendorong produktivitas menciptakan budaya yang positif dilingkungan kerja yang kondusif dimana karyawan merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang sehingga produktivitas meningkat, terciptanya komunikasi yang terbuka untuk mendukung kolaborasi mempermudah pertukaran ide, inovasi dan pengambilan keputusan yang semuanya berkontribusi pada kinerja organisasi serta menguatkan loyalitas karyawan karena budaya organisasi yang positif membuat karyawan merasa terhubung dengan organisasi, sehingga tingkat *turnover* menurun dan meningkatkan stres kerja yang berdampak buruk pada kinerja.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2021:21). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar rasa bosan dan lelah, karena lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan

kerja pegawai yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja karyawan yang akhirnya pegawai tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien sehingga menurunnya kinerja yang diberikan oleh pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi satu sama lain dengan berbagai kondisi yang terdapat di dalam lingkungan kerja itu tersebut. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas memadai, hubungan harmonis, budaya positif, dan rasa aman, meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan absensi tinggi karena sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.

PT. Suryabumi Agrolanggeng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan ± 15.000 hektar dengan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang berkapasitas maksimum 90 Ton TBS per jam yang terletak di Sumatera Selatan tepatnya di Jl. Simpang Tais, Kec. Talang Ubi Kab. Penukal Abab Lematang Ilir. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1999. PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI tercatat sebagai salah satu anak perusahaan PT. Gozco Plantations Tbk.

Kinerja yang diperoleh dalam hubungan dengan karyawan di perusahaan ini dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan hubungan antar karyawan kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, dan juga kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan. Selain itu Kinerja karyawan terlihat dari hasil produksi yang mengalami naik turun dan terkadang masih belum mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari Tabel I.I hasil produksi sebagai berikut

Tabel I.I
Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Suryabumi Agrolanggeng
Tahun 2019-2023 (Ton)

Tahun	Target (ton)	Realisasi	Persentase yg belum dicapai
2019	130.000.000 ton	125.000.000 ton	0,03%
2020	130.000.000 ton	122.456.771 ton	0,05%
2021	130.000.000 ton	110.237.115 ton	0,15%
2022	130.000.000 ton	116.365.277 ton	0,10%
2023	130.000.000 ton	113.237.110 ton	0,12%

Sumber : PT. Suryabumi Agrolanggeng, 2024

“Berdasarkan Tabel I.I terlihat realisasi produksi tidak pernah mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2019, sedangkan terendah pada tahun 2021 ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya kendala yang perlu diidentifikasi lebih lanjut”. Terlihat bahwa produksi tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan 130.000.000 ton sehingga pada tahun 2019 ini merupakan pencapaian realisasi target yang tertinggi 125.000.000 ton selama lima tahun dan hanya 0,03% persentase yang belum dicapai. Pada tahun 2020 target realisasi yang tercapai hanya 122.456.771 sehingga persentase yang belum dicapai meningkat menjadi 0,05%. Kemudian pada tahun 2021 realisasi mencapai titik terendah yaitu 110.237.115 ton sehingga persentase target yang belum tercapai semakin meningkat menjadi 0,015%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan realisasi 116.365.277 ton sehingga persentase yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya

mengalami penurunan menjadi 0,10%. Selanjutnya, pada tahun 2023 mengalami penurunan realisasi 113.237.110 ton sehingga persentase yang belum tercapai meningkat menjadi 0,12%. Ketidaksesuaian antara target dan realisasi produksi mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan kinerja yang berfluktuasi mengidentifikasi adanya masalah dari segi efisiensi kerja karyawan maupun dukungan sarana produksi. Hal ini menyebabkan tidak terpenuhinya pesanan pelanggan, yang pada akhirnya memengaruhi kepercayaan mitra bisnis dan posisi perusahaan dipasar. Faktor penyebab penurunan realisasi produksi ini dihubungkan dengan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Peneliti telah melakukan kunjungan langsung ke PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dan melakukan observasi wawancara kepada manager dan beberapa pegawai yang ada, dan mendapatkan sejumlah fenomena yang kemudian dikembangkan dalam bentuk kuesioner pra-riset yang disebarkan kepada 30 orang responden sebagai data pendukung yang diambil sesuai pada fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan. Hasil dari kuesioner pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.2
Kuesioner Pra-Riset mengenai Kinerja Karyawan
PT. Suryabumi Agrolanggeng Di Kabupaten Penukal
Abab Lematang Ilir

No.	Pernyataan responden	Ya	Tidak
1.	Karyawan mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	18
2.	Karyawan mencapai standar kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	19
3.	Karyawan saling membantu untuk mencapai tujuan bersama	11	19

Sumber : berdasarkan jawaban responden, 2024

Berdasarkan hasil pra riset dengan karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Kinerja karyawan menurun dapat dilihat pada Tabel I.2 menurunnya pendapatan perusahaan disebabkan karena kualitas kerja karyawan yang belum maksimal serta kuantitas karyawan dalam memenuhi target perusahaan menjadi kurang baik. Kerja sama antar karyawan satu dengan yang lainnya tidak berjalan lancar atau kurang harmonis hal ini juga yang membuat target pencapaian tujuan bersama perusahaan tidak tercapai dan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner ke 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang

Iilir.

Tabel I.3
Kuesioner Pra-Riset mengenai Budaya Organisasi Karyawan
PT. Suryabumi Agrolanggeng Di Kabupaten Penukal Abab
Lematang Iilir

No.	Pernyataan responden	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa mampu dan menjamin diri dalam menghadapi tantangan kerja	12	18
2.	Karyawan berinisiatif menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu tanpa harus dingatkan atasan	11	19
3.	Karyawan merasa terdorong untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan	12	18

Sumber : berdasarkan jawaban responden, 2024

Dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.3 membuktikan karyawan merasa kurang mampu menjamin diri ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan serta kurangnya inisiatif menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu, karyawan pun merasa kurang terdorong atau minimnya keterpaduan antara pimpinan dan karyawan dalam setiap tugas yang dikerjakan yang menyebabkan semangat kerja menurun.

Tabel I.4
Kuesioner Pra-Riset mengenai Lingkungan Kerja Karyawan
PT. Suryabumi Agrolanggeng Di Kabupaten Penukal Abab
Lematang Ilir

No.	Pernyataan responden	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa puas dengan pencahayaan ditempat kerja	11	19
2.	Karyawan merasa sesuai dengan suara kebisingan yang ada ditempat kerja	13	17
3.	Karyawan menggunakan peralatan keselamatan dalam bekerja	12	18

Sumber : berdasarkan jawaban responden, 2024

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa nyaman dengan letak pencahayaan dan suara kebisingan yang ada ditempat kerja, serta banyak nya karyawan yang tidak menggunakan peralatan keselamatan dalam bekerja dan tidak mematuhi peraturan SOP yang ditentukan dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan data ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari faktor internal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan belum maksimal. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk menentukan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan guna mempertahankan efisiensi kontinuitas PT Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah koleksi penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di perpustakaan yang mana nantinya dapat digunakan sebagai referensi lain.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran ataupun ilmu pengetahuan umum bagi instansi pemerintah, masyarakat maupun mahasiswa maupun mahasiswi yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hairi, Muhammad Rizal, and Syahrani Syahrani. *"Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan."* Adiba: Journal Economica, (2013), 9.2: 191-200
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan.* EMAS, 3(6), 94-107.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022).
- Azwar, Nanda Windi Ani, and Aqilla Tauhidta Arla Putri. *"Pengaruh Digital Marketing, Inovasi, dan Word of Mouth terhadap Keputusan Pembelian."* Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah 5.3 (2023): 1383-1395
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi pertama.
- Hafidhah, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah KC Kota Blangpidie) (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).*
- Hamidin, Muhammad Irwan Nur. *"Pengaruh Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Pembantu Petarrani Uptd Wilayah Makassar."* Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi 12.1 (2019): 47-56. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, B. (2020). *Pemanfaatan google classroom dalam mata kuliah menggunakan media video screencast o-matic.* Widya Wacana: Jurnal Ilmiah, 15(1).
- Hasan, I. (2022). *Analisis data penelitian dengan statistik (Edisi kedua).* Bumi Aksara.
- Iqbal, M., & Hasan, A. (2022). *Pengaruh teknologi informasi, manfaat, keamanan, dan fitur layanan terhadap minat nasabah menggunakan internet banking (Studi kasus pada nasabah Bank BNI Syariah Kota Tangerang Selatan).* Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 7(1), 333-356

- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3.1 (2020): 66-79.
- Junaidi, J. (2021).
- Junaidi, J. (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 411- 426.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Kholilah, S.E., M.Si. *Dalam Buku Perilaku Organisasi*.
- Kokiroba, Eugene K., William A. Areros, and Sofia AP Sambul. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Lembaga Pendidikan." *Adiba: Journal of Education* 1.1 (2021): 79-87.
- Lawrence, S., Fendy, F., Valencia, D., & Victor, V. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Megamas Plaza Bangunan*. *Warta Dharmawangsa*, 14(1)
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung*
- Marisyah, Fitriah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan." *Mamen : Jurnal Manajemen* 1.4 (2022): 576-585.
- Moeljono, M. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang*. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 67-73.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148
- Nurwati, S. (2021). *Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia)*.

- Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(2), 235–264.
- Pratiwi, N. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Sanur* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rantetandung, Diantika, Kamran Aksa, and Muhammad Idris Taking. "Strategi Pengembangan Ekowisata Mangrove Pomako di Kabupaten Mimika Provinsi Papua Tengah." *Journal of Urban Planning Studies* 4.1 (2023): 019-026.
- Robbins, S. (2016), *perilaku organisasi, Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Indeks
- Sedarmayanti, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Surya, Josafat Eleazar. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang." *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 759-768.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi. Prenada Media*
- Tutu, Rio VB, William A. Areros, and Joula J. Rogahang. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado." *Productivity* 3.1 (2022): 24-29
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk*. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *EMAS* 3.8 (2022): 190-19

