

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. JAPFA DI KABUPATEN MUARA ENIM**



**SKRIPSI**

**Nama: Aziizul Ghapuur  
NIM: 212022240**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. JAPFA DI KABUPATEN MUARA ENIM**

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



**Nama: Aziizul Ghapuur  
NIM: 212022240**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aziizul Ghapuur  
NIM : 212022240  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya 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, April 2026



Aziizul Ghapuur

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan  
Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara  
Enim

Nama : Aziizul Ghapuur  
NIM : 212022240  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



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

Pembimbing II



Bora Alviolosa, 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:**

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs Ar Rum:60)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggururkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”

(Ustadz Hanan Ataki)

### **Persembahan:**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya Papa Ishak Rizal dan Mama Lisdawati yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku Andre Saputra, Muhammad Rinaldi Sahrizal dan Kurniawan Akbar yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Papa Ishak Rizal dan Mama Lisdawati) yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO. dan Bapak Bora Alviolosa, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang

telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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.

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, April 2026



Aziizul Ghapuur

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar.....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Diagram .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran .....	25
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	35

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>79</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Variabel Budaya Organisasi.....	6
Tabel I.3 Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja.....	7
Tabel I.4 Hasil Prariset Variabel Pengembangan Karyawan .....	8
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	52
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....	56
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karyawan..	60
Tabel IV.12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Bersama - sama) .....	63
Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial) .....	64
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) .....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Sistematika Penulisan
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Tabel Distribusi  $r$
- Lampiran 8. Tabel Distribusi  $F$
- Lampiran 9. Tabel Distribusi  $t$
- Lampiran 10. Sertifikat AIK
- Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 12. Sertifikat SKPI
- Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15. Surat Penelitian
- Lampiran 16. Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Aziizul Ghapuur/212022240/2026/Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim. Populasi Adalah seluruh karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim sebanyak 106 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim, ada pengaruh signifikan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan kontribusi pada perubahan Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim adalah sebesar 64,7%.

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

## **ABSTRACT**

***Aziizul Ghapuur/212022240/2026/The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Employee Development on Employee Performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency.***

*This study aims to determine the influence of Organizational Culture, Work Environment, and Employee Development on Employee Performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency. The population comprised all 106 employees at PT. Japfa in Muara Enim Regency, and 52 respondents were selected using cluster sampling. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that organizational culture, work environment, and employee development collectively significantly influence employee performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency. The partial hypothesis states that organizational culture significantly influences employee performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency, that work environment significantly influences employee performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency, and that employee development significantly influences employee performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency. The Adjusted R-Square value indicates that Organizational Culture, Work Environment, and Employee Development contributed 64.7% to changes in Employee Performance at PT. Japfa in Muara Enim Regency.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Development, Employee Performancel***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama bagi keberhasilan dalam suatu organisasi, (Trihandayani & Agusria, 2024). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan setiap tujuan yang ada di organisasi dapat tercapai dengan baik. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan di sebuah organisasi wajib memperhatikan dan mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, (Trihandayani & Yamaly, 2022).

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Kasmir (2019:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan

aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Menurut Edison, dkk (2019:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu. Budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Anggota organisasi akan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti

(2020:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lingkungan yang positif seperti suasana kerja yang nyaman, dukungan sosial, atau fasilitas yang memadai akan membantu seseorang merasa dihargai kepuasan bagi karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerjanya, Trihandayani, Z., Masdaini, E., Lestari, R. K. T., & Amelia, Y. (2025).

Pengembangan karier juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Siagian (2018: 68) mendefinisikan pengembangan karier sebagai perubahan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan karier. Proses ini sangat penting bagi pegawai sepanjang perjalanan karier mereka, karena membantu meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan berharap untuk mencapai posisi yang lebih baik sebagai hasil dari usaha dan pencapaian yang telah dilakukan.

PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim merupakan salah satu perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia yang bergerak dibidang pakan ternak, peternakan ayam pedaging dan petelur, pembibitan, pengolahan hasil ternak, serta produksi bahan makanan berbasis protein hewani. Perusahaan ini

berdiri sejak tahun 1971 dan terus berkembang dan terus berkembang menjadi salah satu produsen pakan ternak terbesar di Asia Tenggara dengan jaringan operasional yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Salah satu unit produksinya berada di Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan yang dikenal sebagai PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim. Unit ini berfokus pada Produksi pakan ternak unggas dan pengolahan rantai pasok (*Supply Chain*) untuk mendukung kebutuhan industri peternakan di wilayah Sumatera Selatan, termasuk Palembang, Prabumulih, Lahat dan sekitarnya.

Industri agribisnis yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang berpengaruh langsung terhadap kemajuan perusahaan. berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim Tahun 2020 - 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Aspek Penilaian Utama	Rata – Rata Nilai (Skala 1 – 5)	Kategori	Keterangan Umum / Evaluasi HRD
2020	103	Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian	3,4	Cukup	Pandemi COVID-19 berdampak pada penurunan produktivitas dan kehadiran. Karyawan mengalami stres kerja dan ketidakpastian jam kerja
2021	103	Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian	3,6	Baik	Peningkatan terjadi berkat pelatihan internal dan insentif lembur. Namun kepuasan terhadap fasilitas masih rendah
2022	107	Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian	3,9	Baik	Produktivitas meningkat karena adanya evaluasi rutin dan sistem KPI. Masih terdapat keluhan terkait penghargaan
2023	111	Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian	4,1	Sangat Baik	Peningkatan signifikan berkat program penghargaan karyawan teladan. Kepuasan kerja meningkat, tetapi beban kerja masih tinggi di divisi produksi
2024	119	Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian	3,7	Baik	Terjadi penurunan kinerja akibat lingkungan kerja yang belum diperbaiki sepenuhnya serta motivasi kerja yang menurun akibat kurangnya rotasi pekerjaan yang membuat pekerjaan terasa monoton

*Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim, tahun 2025*

Dilihat dari Tabel I.1, menunjukkan penilaian kinerja karyawan yang masih belum optimal. Selama periode 2020 – 2024, kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – Unit Gelumbang menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2020 hingga 2023, namun mengalami penurunan di tahun 2024. Pada periode awal 2020 – 2021, kinerja masih berada pada

tingkat cukup baik, karena dampak pandemi yang membatasi kegiatan operasional menurunkan semangat kerja. Setelah situasi membaik, perusahaan mulai menerapkan pelatihan kompetensi, sistem KPI serta program penghargaan hingga kinerja meningkat secara konsisten hingga mencapai kategori sangat baik (4,1) pada tahun 2023. Namun pada tahun 2024 terjadi penurunan skor rata – rata menjadi 3,7. Berdasarkan evaluasi HRD, Adapun aspek penilaian meliputi Kualitas kerja dimana kurang ketelitian dalam proses pencampuran bahan baku pakan, sehingga beberapa produk yang tidak memenuhi standar mutu internal. Ketepatan Waktu dimana adanya keterlambatan dalam proses produksi dan pengiriman bahan baku, terutama akibat kurangnya koordinasi antar bagian Gudang dan produksi. Efektivitas kerja yang dilakukan beberapa karyawan maupun antar bagian kerja masih kurang koordinasi dan cenderung bekerja secara individu. Selain itu dari segi kemandirian masih ada karyawan yang tidak mampu bekerja secara mandiri dan hanya menunggu instruksi dari atasan.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Prariset Variabel Budaya Organisasi**  
**PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	9	21
2	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan detail yang rapi	20	10
3	Setiap karyawan fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan	23	7
4	Karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10	20
5	Setiap anggota tim saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan	8	22
6	karyawan tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan segera	23	7
7	Perubahan kebijakan dilakukan secara bertahap untuk menjaga stabilitas pekerjaan	25	5

Sumber : Pra-Riset, Bulan, tahun 2025

Dari hasil pra-riiset pada Tabel I.2 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya budaya organisasi terlihat dari indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, sebanyak 21 karyawan menyatakan adanya karyawan tidak berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan seperti masih banyak karyawan di bagian produksi yang tidak menggunakan sistem digitalisasi dalam pengukuran otomatis yang dapat mempercepat proses pencampuran bahan baku pakan. Indikator orientasi pada orang, sebanyak 20 karyawan menyatakan tidak didukung oleh rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti adanya karyawan di bagian logistik yang kesulitan menggunakan sistem baru berbasis aplikasi namun karyawan di bagian yang sama tidak menjelaskan cara penggunaan sistem tersebut. Indikator orientasi pada tim, sebanyak 22 karyawan menyatakan tidak setiap anggota tim saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan, seperti ketika adanya maintenance

anggota tim tidak saling membantu sehingga proses perbaikan tidak cepat diselesaikan.

**Tabel I.3**  
**Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja**  
**PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Ruang gerak ditempat kerja memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja	19	11
2	Hubungan antar karyawan dengan karyawan lain terjalin dengan baik	8	22
3	Penerangan di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan baik	12	18
4	Sarana dan prasarana ditempat kerja mendukung kinerja karyawan	10	20
5	Sirkulasi udara dilingkungan kerja cukup banyak yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja	19	11
6	Lingkungan kerja terasa aman yang menimbulkan ketenangan dan kenyamanan	18	12
7	Dekorasi tempat kerja dalam mengatur tata letak, tata warna mendukung kenyamanan karyawan	21	9
8	Suara bising dilingkungan kerja tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	19	11

Sumber : Pra-Riset, Bulan, tahun 2025

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.3 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya lingkungan kerja karyawan terlihat dari hubungan karyawan, sebanyak 22 karyawan menyatakan hubungan antar karyawan yang terjalin kurang baik, seperti adanya beberapa karyawan merasa kurang dihargai ketika bekerja dalam tim atau mengalami salah paham dalam pembagian tugas. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, sebanyak 18 karyawan menyatakan penerangan ditempat kerja tidak mampu membuat karyawan bekerja dengan baik, dikarenakan beberapa ruangan seperti area produksi dan Gudang kurang terang terutama pada jam malam. Sarana dan prasarana, sebanyak 20 karyawan menyatakan sarana dan prasarana yang tidak mendukung kinerja

karyawan, beberapa peralatan kerja sudah usang atau tidak berfungsi secara optimal seperti mesin pencampur yang sering mengalami gangguan teknis.

**Tabel I.4**  
**Hasil Prariset Variabel Pengembangan Karyawan**  
**PT. Japfa Comfeed Indonesia – Muara Enim**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki rencana karier yang jelas dalam perusahaan ini	26	4
2	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan	11	19
3	Karyawan mudah mendapatkan informasi kebijakan pengembangan karier di perusahaan	10	20
4	Promosi yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik	30	0
5	Mutasi yang dilakukan perusahaan memberikan pengalaman baru yang bermanfaat bagi karyawan	23	7
6	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dalam karier	10	20

Sumber : Pra-Riset, Bulan, tahun 2025

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.4 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya pengembangan karyawan terlihat dari pelatihan dan pengembangan, sebanyak 19 karyawan menyatakan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan yang relevan dengan pekerjaan, seperti masih banyak pelatihan yang diberikan kepada karyawan senior atau karyawan yang dekat dengan pimpinan bagian. Informasi karier, sebanyak 20 karyawan menyatakan karyawan tidak mudah mendapatkan informasi kebijakan pengembangan karier di perusahaan, informasi seperti kriteria kenaikan jabatan, mekanisme penilaian kinerja serta peluang rotasi jabatan tidak disosialisasikan secara terbuka. Perlakuan yang adil, sebanyak 20 karyawan menyatakan karyawan tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk

berkembang dalam karier, masih terdapat beberapa karyawan berprestasi yang bekerja lebih dari lima tahun dengan hasil kerja yang baik namun belum mendapatkan kesempatan promosi ke posisi yang lebih tinggi.

Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena-fenomena penelitian yang ada maka peneliti dapat mengambil judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada uraian rumusan masalah di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa di Kabupaten Muara Enim.

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

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat di jadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Aldi, M., Hanafi, M. N., & Nurjaya, M. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karier dan Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 56 - 70 Vol 1 (2).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bahrudin, M. Y., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wanoayu Sidoarjo. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 385 - 391 Vol 8 (2).
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Edison, F. A., Rumbia, & Santana, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 427 - 432 Vol 6 (4).
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Angkasa Pura). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 160 - 177 Vol 11 (2).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.

- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tondok, F. K., Alam, S., & Baumassepe, A. N. (2023). Efek Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Japfa Comfeed Makasar. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 229 - 240 Vol 12 (2).
- Trihandayani, Z., Yamaly, F., & Dzaky Fawwaz, A. (2023). Human Resource Development Model in Small and Medium Enterprises Kemplang Crackers in Palembang City. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 322–329. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i2.1837>
- Trihandayani, Z. & Agusria, L. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Noer Fikri.
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- Trihandayani, Z., Masdaini, E., Lestari, R. K. T., & Amelia, Y. (2025). Pemanfaatan Digitalisasi Artificial Intelligence (AI) Bagi Pengembangan Tenaga Kerja UMKM Kuliner Vegetarian di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 6(1), 155-164.