

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SUMATERA SELATAN (PERSERODA)**



**Skripsi**

**Nama : Rizky Kurniawan**

**NIM : 212022256**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2026**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SUMATERA SELATAN (PERSERODA)**

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



**Nama : Rizky Kurniawan**

**NIM : 212022256**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Kurniawan  
NIM : 212022256  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA).

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 ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublishkan 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 apa dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Rizky Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA).  
Nama : Rizky Kurniawan  
NIM : 212022256  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,



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

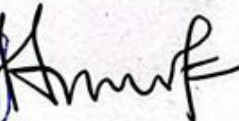
Pembimbing II,



Arraditva Permana, S.E., M.M  
NIDN: 0225108802

Mengetahui,  
Dekan

d.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Bagaimana mungkin engkau mendapatkan sesuatu yang luar biasa, sementara engkau belum melakukan sesuatu yang luar biasa.”

(Ibnu Tamiah)

“Dialah yang menjadikan bumi mudah untuk dijelajahi, maka jelajihilah segala penjuru nya”

(Al-Mulk: 15)

“Kemudian setelah kamu ditimpa kesedihan, Dia menurunkan rasa aman kepadamu berupa kantuk yang bisa menghilangkan kepenatan”

(Ali ‘Imran: 154)

### **PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini penulis persembahkan kepada**

- ❖ **Kedua Orang Tua Tercinta**  
Sebagai ungkapan terima kasih penulis persembahkan kepada papa dan mama yang selalu mendo’akan dan memberikan yang terbaik kepada anak bungsunya, sehingga penulis merasa menjadi anak yang paling beruntung diseluruh dunia.
- ❖ **Kakak dan Abangku**  
Terimakasih yang sebesar-besarnya dan sebanyak-banyaknya atas dukungan emosional maupun finansial dan selalu mengajarkan sesuatu yang baru kepada penulis.
- ❖ **Almamater tercinta**

## PRAKATA



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah hibarbbil'amin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karuni-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA)**. shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan kepada kedua orang tua tercinta Bapak Syahril dan Ibu Tina yang berperan penting dalam hidup penulis dan sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberkan dukungan dan motivasi dengan penuh kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang 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 Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan saran serta membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan arahan serta

membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang terbaik telah membimbing penulis dari semester satu sampai sekarang.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dan karyawan yang telah menjadi responden.
9. Orang tua, saudara-saudaraku dan seluruh teman serta sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya Aamiin Allahumma Aamiin.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Palembang, April 2026  
Penulis

Rizky Kurniawan

## 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 PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMABAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel .....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Data Yang Digunakan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	68

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran .....	31
---------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Beban Operasional Pendapatan Operasional (BOPO).....	3
Tabel I.2 Pra-riset Komitmen Organisasi.....	5
Tabel I.3 Pra-riset Lingkungan Kerja.....	6
Tabel I.4 Pra-riset Budaya Organisasi.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	55
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	58
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	59
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	61
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan) .....	65
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	66
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	85
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	89
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	97
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X1) .....	99
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2) .....	101
Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi (X3) .....	103
Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	105
Lampiran 9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)	106
Lampiran 10 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) ....	107
Lampiran 11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3) ...	108
Lampiran 12 Uji Regresi Linier Berganda.....	109
Lampiran 13 Tabel Distribusi r .....	110
Lampiran 14 Tabel Distribusi F .....	111
Lampiran 15 Tabel Distribusi t.....	112
Lampiran 16 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	113
Lampiran 17 Surat Selesai Penelitian .....	114
Lampiran 18 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi .....	115
Lampiran 19 Surat Keterangan Bimbingan BPP .....	116
Lampiran 20 Sertifikat dan Biodata Penulis .....	117

## ABSTRAK

**Rizky Kurniawan / 212022256 / 2026 / Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA).**

Penelitian ini mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA), baik secara simultan maupun secara parsial dan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 44 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) ditunjukkan dengan  $F_{hitung} 38,662 > F_{tabel} 2,84$ . Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2,322 > t_{tabel} 1,683$ . Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,683$ . Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2,271 > t_{tabel} 1,683$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) sebesar 72,4%.

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

## **ABSTRACT**

**Rizky Kurniawan / 212022256 / 2026 / *The Influence of Organizational Commitment, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA).***

*This study aims to examine the effect of organizational commitment, work environment, and organizational culture on employee performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA), both simultaneously and partially. This research employed an associative research design. The variables examined in this study include organizational commitment (X1), work environment (X2), organizational culture (X3), and employee performance (Y). The sample consisted of 44 employees of PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA). The data used in this study were primary data collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis indicate that organizational commitment, work environment, and organizational culture simultaneously have a positive effect on employee performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA), as indicated by the F-value of 38.662 which is greater than the F-table value of 2.84. Partially, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the t-value of 2.322 which is greater than the t-table value of 1.683. The work environment also has a positive effect on employee performance, with a t-value of 2.859 which is greater than the t-table value of 1.683. Furthermore, organizational culture has a positive effect on employee performance, as indicated by the t-value of 2.271 which is greater than the t-table value of 1.683. The coefficient of determination test shows that organizational commitment, work environment, and organizational culture contribute 72.4% to employee performance at PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA), while the remaining 27.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah fondasi utama sebuah organisasi, keberadaannya menjadi faktor penting untuk menentukan arah perusahaan di masa depan. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai tindakan yang bertujuan serta mendorong, meningkatkan, memotivasi dan mengatur kinerja terbaik dalam suatu perusahaan. Tugas dari sumber daya manusia ialah menjadi penggerak, memikirkan ide dan menyusun tujuan yang sistematis demi kemajuan perusahaan (Aljabar, 2020). Oleh karena itu, perlu mengelola dan mengontrol pekerjaan yang dilakukan karyawan serta menilai apakah kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Ananti dkk, 2025).

Kinerja merupakan salah satu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kinerja merupakan tingkah laku nyata yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi yang dihasilkannya sesuai dengan posisinya dalam perusahaan. Kinerja sangat krusial dalam usaha untuk mencapai sasaran suatu perusahaan (Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja karyawan menggambarkan bagaimana karyawan mencapai target, sasaran, dan tujuan yang sudah ada dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil akhir dari tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-

masing karyawan (Sari, 2023). Kinerja karyawan dapat terlihat dari hubungan karyawan dengan perusahaan itu sendiri.

Karyawan yang dimiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan cenderung melakukan dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan sebuah gambaran seberapa jauh karyawan mengenal perusahaan. Komitmen suatu organisasi adalah perasaan karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ahmadi & Herdiyanto, 2021). Komitmen muncul akibat dari kondisi di sekitar tempat kerjanya yang membuat karyawan merasa nyaman (Maharani dkk, 2024).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti meja, kursi, pencahayaan dan aliran udara (Pusada dkk, 2023). Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan antar pegawai saat bekerja, termasuk suasana di area kerja dan kerjasama dalam tim (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

Lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari baik fisik maupun non-fisik (Intan dkk, 2024). Lingkungan tempat kerja memiliki dampak besar pada cara karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka (Marisyah, 2022). Lingkungan kerja yang positif tercipta dari nilai, keyakinan, dan norma yang ada di dalam perusahaan.

Kebiasaan yang tercipta dalam perusahaan dapat tercermin dari bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan karyawan lain (Agusria dkk, 2022). Budaya organisasi yang positif dan inklusif memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal (Nasir dkk, 2021).

PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan perbankan mikro. PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 442, Kelurahan Ilir Timur I, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, 30125, Palembang, Indonesia. Bank milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang berfokus menyediakan permodalan dan pembinaan kepada Usaha Mikro, Kecil dan Koperasi dengan proses yang cepat dan bunga yang *flat*.

PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) saat ini mengalami permasalahan pada kinerja karyawan, sebagaimana ditinjau berdasarkan data Beban Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) berikut ini:

**Tabel I.1**  
**Beban Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)**  
**PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA)**

No	Tahun	Beban (dalam rupiah)	Pendapatan (dalam rupiah)	Target (%)	Realisasi (%)
1	2020	24.344.297	23.678.570	90%	102%
2	2021	21.111.584	22.681.008	88%	93%
3	2022	22.733.707	27.097.487	85%	83%
4	2023	23.213.213	26.056.330	82%	89%
5	2024	18.866.811	26.205.622	80%	72%

Sumber: PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA), Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat terlihat pada tahun 2020 tingkat BOPO tercatat sebesar 102% yang mengidentifikasi bahwa beban operasional lebih besar dibandingkan pendapatan operasional. Pada tahun 2021 rasio BOPO menurun menjadi 92%, tahun 2022 menurun menjadi 83%, pada tahun 2023 mengalami fluktuasi kembali menjadi 89% dan pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali menjadi 72% yang merupakan tingkat BOPO paling rendah selama periode. Penurunan tersebut didorong oleh penurunan beban operasional secara signifikan menjadi Rp18.866.811 serta pendapatan operasional yang relatif tinggi sebesar Rp26.205.622. Berdasarkan hal tersebut, mencerminkan kemampuan manajemen dalam mengendalikan beban operasional dan meningkatkan pendapatan operasional. Tabel di atas menjelaskan semakin tinggi tingkat BOPO berarti semakin tidak efisien suatu perusahaan dalam mengelola perusahaannya, dikarenakan beban operasionalnya lebih besar dibandingkan dengan pendapatan operasional.

Penurunan BOPO pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan adanya perbaikan pada kinerja operasional. Hal tersebut mengindikasikan meningkatnya Komitmen Organisasi, dimana karyawan menunjukkan keterlibatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Disisi lain kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh penurunan konsistensi Komitmen Organisasi, kurang optimalnya Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi yang belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku kerja karyawan. Peningkatan beban operasional yang tidak diimbangi dengan pertumbuhan pendapatan operasional

menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung efisiensi operasional perusahaan.

Pada 2024 BOPO terjadi penurunan yang cukup signifikan, hal tersebut mencerminkan peningkatan efisiensi dan kinerja operasional secara menyeluruh. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya penguatan komitmen organisasi, perbaikan lingkungan kerja, serta penerapan budaya organisasi yang semakin kuat dan berorientasi pada kinerja. Dengan demikian, fenomena penurunan dan fluktuasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan data di atas, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui fenomena yang ada di dalam PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) melalui 30 responden yang menjadi perwakilan dengan menggunakan pra-riset, sehingga diperoleh permasalahan yang ada pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Pra-Riset Komitmen Organisasi**  
**PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA)**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa nilai-nilai pribadi sesuai dengan nilai-nilai organisasi.	14	16
2	Karyawan merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.	13	17
3	Karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	19	11
4	Karyawan berperilaku loyal untuk membantu perusahaan berkembang.	12	18
5	Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.	15	15

Sumber: Hasil Pra-Riset, Tahun 2025

Permasalahan lain yang terjadi dapat terlihat pada Tabel I.2 Hasil Pra-Riset terkait dengan Komitmen organisasi di PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA) adalah karyawan tidak memiliki Komitmen penuh dengan perusahaan. Dimana ada karyawan yang merasakan bahwa prinsip-prinsip pribadi mereka tidak sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka berbeda dari nilai yang dianut perusahaan biasanya cenderung merasa kurang terhubung secara emosional. Hal tersebut berakibat juga terhadap bagaimana karyawan bertanggung jawab pada pekerjaannya, sehingga sikap loyal karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah.

**Tabel I.3**  
**Pra-Riset Lingkungan Kerja**

**PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA)**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kebisingan tidak mempengaruhi fokus dan kenyamanan dalam pekerjaan	8	22
2	Ruangan kerja memiliki aroma yang segar.	6	24
3	Tata ruang memungkinkan karyawan bergerak dengan efektif	13	17
4	Ruangan memiliki ventilasi atau sistem pendingin yang memadai	19	11
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung kelancaran pekerjaan.	25	5

Sumber: Hasil Pra-Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.3, dapat terlihat bahwa karyawan merasa kebisingan dapat berpengaruh pada fokus dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Tata ruang kantor yang terbuka dapat menyebabkan penyampaian informasi antar karyawan dapat terjadi kesalahan dalam menerima informasi. Disisi lain tata ruang kantor yang bersekat dan jaraknya yang tidak terlalu lebar,

mengakibatkan pergerakan karyawan tidak efektif dalam bergerak. Dikarenakan tata letak meja yang berdekatan menyebabkan aroma di dalam ruangan bercampur sehingga aroma di dalam ruangan tidak segar.

**Tabel I.4**  
**Pra-Riset Budaya Organisasi**

**PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA)**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya	10	20
2	Karyawan mengambil sikap tegas dalam menghadapi perbedaan pendapat	11	19
3	Karyawan dapat menyelesaikan konflik dengan baik.	22	8
4	Karyawan dapat mengelola emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan	14	16
5	Karyawan percaya diri dalam mengambil keputusan penting	17	13

Sumber: Hasil Pra-Riset, Tahun 2025

Berdasarkan tabel I.4 dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang kurang dan tidak percaya diri akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dapat terlihat juga, karyawan masih kurang tegas dalam menghadapi perbedaan pendapat dikarenakan menjaga kesopanan dengan rekan kerja yang lain. Saat menghadapi tekanan pekerjaan karyawan masih kurang mampu untuk mengelola emosi, sehingga berakibat pada penurunan kinerja.

Penelitian ini berdasarkan pada berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja, baik secara bersama-sama maupun secara parsial (Sanjaya, 2022).

Berbeda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi memberikan pengaruh yang positif dan

signifikan. Di sisi lain, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Khotimah & Hakim, 2025).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat dilihat sejumlah permasalahan yang muncul akibat kinerja karyawan yang masih kurang optimal yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti komitmen organisasi, kondisi tempat kerja dan budaya di dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti merasa mendorong untuk melaksanakan penelitian ini dan menjadikan permasalahan tersebut untuk perhatian dalam studi ini dengan merancang judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA)**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, didapat rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA)?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA)?

3. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA)?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA).
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA).
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA).
4. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Sumatera Selatan (PERSERODA).

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pemahaman, keterampilan dan pengetahuan, serta memberikan ilustrasi tentang

penerapan teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi baik bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan dimasa yang akan datang.

2. Bagi lokasi penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan (PERSERODA).

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi dan referensi ilmiah bagi sivitas akademik, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur program studi serta menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator* (ediisi ke-2). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agusria, L. Fitantina, F. Kholilah, K., & Permana, A. (2022). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance (Study on Bukit Asam Tbk. Company Kertapati Pier Unit, South Sumatera). *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 371-381.
- Ahmadi, A., & Hardiyanto, T. (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Diisiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research* 1(1), 24–33. DOI: <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.259>.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed)*. Deepublish.
- Arifin, M. Z & Sasana, H. (2022). Pengaruh Diisiplin rja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi , Bisnis dan Keuangan* 2(6). DOI: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>.
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Gaol, N. P. L. (2024). *Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT DIPO Internasional Pahala Otomotif*. (Skripsi: Universitas Quality). <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/2411/>.
- Hasanah, J., Alim, M. Z, Febriansyah, V., Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa* 1(4), 248-261. DOI: <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan KERja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10(3), 729-741. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.

- Intan, I. P., Trihandayani, Z., Masdaini, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia* 2(1). DOI: <https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i1.34>.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal* 3(1). DOI: <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>.
- Khotimah, C., & Hakim, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada: PT. Teleperformance Indonesia di Surakarta). *Community Engagement & Emergence Journal* 6(3). DOI: <https://journal.yrpiipku.com/index.php/ceej>.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th ed)*. Remaja Resdakarya.
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z. Permana, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia* 1(3). DOI: <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i3.28>.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen* 1(4), 576-585. DOI: <https://10.55123/mamen.v1i4.1065>.
- Merlinse, S. Lianto, L., & Arestia, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di HOTEL Borneo Pontianak. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 19(3). DOI: <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i3.11497>.
- Muadzah, S. & Suryanto.(2024). Organizational Culture and Resilience: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 8(2). DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4175>.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *AKMEN Jurnal Ilmiah* 18(1). DOI: <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>.
- Nengsih, M. K. & Herfianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)* 6(1). DOI: <https://doi.org/10.36085/jamekis.v6i1.4639>.

- Octafiani,G. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Diisiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi*. (Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu EKonomi Indonesia). <http://repository.stei.ac.id/8625>.
- Pradana, I. G. Y. A., Ribek, P. K., Vipraprastha,T. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal. *Jurnal VALUES* 4(1). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/6212/4728>.
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. (Skripsi: UNTAG Surabaya).
- Prasetyono, H. & Ramdayana, I, P. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8(2). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>.
- Purnamasari, W. & Ardhyani,I.W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Pusada, C., Fitriah, W., Candra, M. & Pematang, A. (2023). The Effect of Competence and Work Enviroment on Employee Performance PT. PP London Sumatera Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. *In Proceedings International Conference on Business, Economic & Management* (Vol. 1, pp 715-722).
- Sanjaya, I. M. A. T., Widayani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *Journal of Economic, Management and Accounting* 3(7), 37-48. DOI: <https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4189>.
- Saputri, G. & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business* 12(4). DOI: <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>.
- Sari, W. S. & Yohanes. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara*. (Skripsi: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya). <http://repo.darmajaya.ac.id/12130/>.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Shovia, D. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. DP Partner di Kabupaten Lahat*. (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Palembang). <https://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/33288>.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, Cetakan ke-5)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D (3rd en.)*. Alfabeta
- Sulistianingrum, L. & Mulyana, O. P. (2023). Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen Organisasi pada Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8(2). DOI: <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i2.15049>.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership Journal*. DOI: <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>.
- Widodo, D. S. & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidiisiplin* 1(1). DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>