

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ARTHA TAMBA RAYA**



**SKRIPSI**

**Nama : Muhammad Ikhwan**

**Nim : 212022282**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ARTHA TAMBA RAYA**

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



**Nama : Muhammad Ikhwan**

**Nim : 212022282**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ikhwan  
NIM : 212022282  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya

Dengan ini saya menyatakan:

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



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya

Nama : Muhammad Ikhwan  
NIM : 212022282  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

**Pembimbing I**



**Dr. Tobari, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0015056510

**Pembimbing II**



**Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.**  
NIDN. 0215117901

Mengetahui,  
Dekan

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al-Insyirah:6)

“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, Ayah (Alm) Akmalludin dan Ibu Sitiasia yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/i (Mizer, S.Pd, Tika Tiara, S.Pd, Robia, S.Ak, Abdul Anzisy dan Ali Rahmad, S.Ars) 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 Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah (Alm) Akmalludin dan Ibu Sitiasia 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. Selesaiannya 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. Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si. dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. 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 responden PT. Artha Tamba Raya 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.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot***

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

Palembang, April 2026

Muhammad Ikhwan

## 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 Gambar .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Grafik.....</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.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	14
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	34

G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	78
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.3 Hasil PraRiset pada Kinerja Karyawan .....	8
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Kepemimpinan .....	9
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi.....	10
Tabel I.6 Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja.....	11
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	56
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....	60
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	63
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Bersama - sama) .....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial) .....	69
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	29
--------------------------------------	----

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Grafik IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Grafik IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Grafik IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Grafik IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Jadwal Penelitian .....	86
Lampiran 3. Sistematika Penulisan .....	87
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden.....	88
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
Lampiran 7. Tabel Distribusi r .....	97
Lampiran 8. Tabel Distribusi F .....	98
Lampiran 9. Tabel Distribusi t .....	99
Lampiran 10. Sertifikat AIK .....	100
Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS.....	101
Lampiran 12. Sertifikat SKPI.....	102
Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin .....	103
Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	104
Lampiran 15. Surat Penelitian.....	105
Lampiran 16. Biodata Penulis .....	106

## ABSTRAK

**Muhammad Ikhwan/212022282/2026/ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya. Hasil hipotesis secara parsial, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Artha Tamba Raya adalah sebesar 72%.

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

## **ABSTRACT**

***Muhammad Ikhwan/2022282/2026/ The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at PT. Artha Tamba Raya.***

*This study aims to determine the influence of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at PT. Artha Tamba Raya. A sample of 55 respondents was selected using Simple Random Sampling. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that Leadership, Organizational Culture, and Work Environment collectively have a significant effect on Employee Performance at PT. Artha Tamba Raya. The partial hypothesis is that Leadership significantly influences Employee Performance at PT. Artha Tamba Raya. Organizational Culture significantly influences Employee Performance at PT. Artha Tamba Raya. The Work Environment significantly influences Employee Performance at PT. Artha Tamba Raya. The Adjusted R-Square value indicates that Leadership, Organizational Culture, and Work Environment influence employee performance at PT. Artha Tamba Raya by 72%.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sebagai sebuah istilah yang sering di pakai dalam dunia bisnis pada dasarnya juga dipakai untuk semua kegiatan organisasi, Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan keahlian dalam mengatur gabungan serta tugas para karyawan secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan bersama bagi perusahaan, pekerja, dan masyarakat, (Afandi, 2021:3). SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasionalitas, emosi, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti halnya peran serta setiap individu terhadap lingkungannya tidak terlepas dari pengembangan sikap dan potensi eksistensinya dalam rangka membangun lingkungan secara berkelanjutan, sekaligus memelihara dan meningkatkan kesejahteraan sosial. Peran. SDM secara umum adalah untuk meningkatkan produktivitas, mendukung organisasi menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya. Itulah sebabnya penting bagi setiap pengelola SDM memperhatikan kinerja karyawan, (Sutrisno, 2020:3).

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai

akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. (Sedarmayanti, 2020:4). Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2022: 3).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang

termasuk dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, (Kasmir, 2019:189).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya kepemimpinan juga faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Adanya kepemimpinan yang baik akan mengarahkan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, (Sutrisno, 2020:213). Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas – aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah baik komunikasi formal maupun komunikasi informal sehingga terjalin hubungan yang baik pada setiap bagian pekerjaan yang ada di perusahaan dan karyawan merasa diperdulikan oleh pimpinan sehingga karyawan tidak sungkan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja (Hasibuan, 2020: 42).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. 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, (Edison, dkk, 2019:120). 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. Anggota organisasi akan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur. 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.

Lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja, untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. 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. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya, (Sedarmayanti, 2020:21). 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 dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerjanya.

PT. Artha Tamba Raya merupakan usaha yang bergerak di bidang pembangunan dan jasa kontruksi, berlokasi di Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Didirikan pada tahun 2012, perusahaan ini telah berpengalaman lebih dari satu dekade dalam mengerjakan berbagai proyek infrastruktur, perumahan dan pembangunan fasilitas umum. Seiring perjalanan waktu PT. Artha Tamba Raya telah bertransformasi menjadi salah satu pioner unggulan di industri kontruksi daerah, dengan keahlian utama pada pembangunan infrastruktur dan proyek komersial berskala besar, baik dari sector pemerintah maupun swasta.

PT Arta Tamba Raya terus meningkatkan profesionalisme melalui komitmen dalam memberikan layanan yang prima untuk mencapai tujuan

perusahaan. PT. Artha Tamba Raya juga memiliki tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam melakukan kegiatan dari perusahaan terlihat belum tercapainya tujuan di PT. Artha Tamba Raya. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu menghasilkan kinerja pegawainya secara optimal atau baik. Fenomena yang terjadi pada PT. Artha Tamba Raya ditemukan adanya masalah di kinerja karyawan, bisa dilihat di tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya**  
**Tahun 2020 – 2024 (Dalam Milliar)**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realiasasi</b>	<b>Jumlah Target Proyek</b>	<b>Realisasi Proyek</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
<b>2020</b>	52,0	35,6	10	8	32%
<b>2021</b>	55,0	46,2	11	11	16%
<b>2022</b>	55,0	47,8	11	10	11%
<b>2023</b>	58,0	48,1	15	12	19%
<b>2024</b>	58,0	51,7	15	13	11%

Sumber: PT. Artha Tamba Raya, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan target pelaksanaan kinerja karyawan belum tercapai sehingga secara kuantitas pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal. Tahun 2020 capaian kinerja karyawan yang terealisasi sebesar 35,6 miliar dari target yang sudah ditetapkan sebesar 52 miliar dan jumlah proyek yang didapat sebanyak 8 proyek dari total 10 target proyek yang sudah ditetapkan. Tahun 2021 capaian kinerja karyawan yang terealisasi sebesar 46,2 miliar dari target yang sudah ditetapkan sebesar 55 miliar dan jumlah proyek yang didapat sebanyak 11 proyek dari total 11 target proyek yang sudah ditetapkan. Tahun 2022 capaian kinerja karyawan yang terealisasi sebesar 47,8 miliar dari target yang sudah ditetapkan sebesar 55 miliar dan jumlah proyek

yang didapat sebanyak 10 proyek dari total 11 target proyek yang sudah ditetapkan. Tahun 2023 capaian kinerja karyawan yang terealisasi sebesar 48,1 miliar dari target yang sudah ditetapkan sebesar 58 miliar dan jumlah proyek yang didapat sebanyak 12 proyek dari total 15 target proyek yang sudah ditetapkan. Tahun 2024 capaian kinerja karyawan yang terealisasi sebesar 51,7 miliar dari target yang sudah ditetapkan sebesar 58 miliar dan jumlah proyek yang didapat sebanyak 13 proyek dari total 15 target proyek yang sudah ditetapkan. Penurunan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, berdasarkan hasil prariset yang dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel I.2**  
**Data Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan PT. Atha Tamba Raya memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi.	21	9
2	Dengan pengetahuan yang mendalam di bidangnya, karyawan mampu memberikan solusi inovatif untuk setiap tantangan operasional.	22	8
3	Rancangan kerja yang jelas membuat setiap karyawan memahami perannya dengan baik, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.	30	0
4	Dengan kepribadian yang adaptif, karyawan mampu bekerja sama secara efektif dalam tim maupun saat menghadapi perubahan.	30	0
5	Motivasi selalu diberikan untuk memberikan semangat karyawan dalam mencapai target Perusahaan	23	7
6	Para pemimpin di PT. Atha Tamba Raya mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karir karyawan.	10	20
7	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Atha Tamba Raya bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan.	19	11
8	PT. Atha Tamba Raya memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim, berorientasi pada hasil dan selalu inovatif dalam meningkatkan pekerjaan.	9	21
9	Karyawan PT. Atha Tamba Raya merasa puas dengan kondisi kerja dan rekan kerja yang saling mendukung	20	10
10	Lingkungan kerja di PT. Atha Tamba Raya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai.	7	23
11	Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.	19	11
12	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten.	25	5
13	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	30	0

Sumber : Pra-Riset, tahun 2025

Berdasarkan data prariset pada Tabel I.2 terdapat permasalahan dari jawaban yang paling banyak menjawab tidak setuju, sehingga penulis menyimpulkan yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT. Artha Tamba Raya yaitu berhubungan dengan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena – fenomena yang ada maka peneliti dapat mengambil judul **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya?
2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Tamba Raya.

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian semoga dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian semoga dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- 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.
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 794 - 804 Vol 3 (3).
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, Amrullah, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 48 - 62 Vol 14 (1).
- 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.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Buana Perkasa. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 21 - 32 vol 6 (1).
- Martoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zulu Alpha Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 736 - 744 Vol 6 (4).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, M. R., & Suhana. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Innan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 7294 - 7304 Vol 6 (12).
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.