

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SARI RASA JAGONYA RASA KABUPATEN OKI**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Nabil Naufal

Nim : 212021202

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

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. SARI RASA JAGONYA RASA KABUPATEN OKI**

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



Nama : Muhammad Nabil Naufal

Nim : 212021202

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nabil Naufal
NIM : 212021202
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI

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 sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Muhammad Nabil Naufal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI

Nama : Muhammad Nabil Naufal
NIM : 212021202
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.SI.
NIDN. 0028026301

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:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(QS. Al Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
(Al-Insyirah:6)

“Jika kamu menginginkan untuk hidup dalam kehidupan yang bahagia maka gantungkan itu pada sebuah tujuan, bukan pada orang lain atau benda.
(Albert Einstein)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah dan Ibu yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/i 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, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku 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. Ibu Fitantina, S.E., M.Si. dan Bapak Bora Alviolesa, 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 responden CV. Sari Rasa Jagonya Rasa 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 Sabillil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026



Muhammad Nabil Naufal

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	12
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
Daftar Pustaka.....	85
Lampiran	87

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penjualan	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi.....	7
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja	8
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja.....	9
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	34
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Bersama - sama)	72
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	72
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	32
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2. Jadwal Penelitian	90
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden.....	91
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	95
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	99
Lampiran 6. Tabel Distribusi r	100
Lampiran 7. Tabel Distribusi F	101
Lampiran 8. Tabel Distribusi t	102
Lampiran 9. Sertifikat AIK	103
Lampiran 10. Sertifikat Pelatihan SPSS	104
Lampiran 11. Sertifikat SKPI.....	105
Lampiran 12. Hasil Cek Turnitin	106
Lampiran 13. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	107
Lampiran 14. Surat Penelitian.....	108
Lampiran 15. Biodata Penulis	109

ABSTRAK

Muhammad Nabil Naufal/212021202/2026/Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI/Pembimbing 1) Fitantina, S.E., M.Si. dan Pembimbing 2) Bora Alviolosa, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa sebanyak 107, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa Kabupaten OKI adalah sebesar 64,5%.

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

ABSTRACT

Muhammad Nabil Naufal/212021202/2026/The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency/Supervisor 1) Fitantina, S.E., M.Si. and Supervisor 2) Bora Alviolosa, S.E., M.Si.

This study aims to determine the influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency. The population used was all 107 employees of CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, while the sample used was 52 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that collectively, there was a significant influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency. The partial hypothesis was that there was a significant influence of Organizational Culture on Employee Performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency. Job satisfaction significantly influences employee performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency. The work environment significantly influences employee performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency. The adjusted R-square value indicates that organizational culture, job satisfaction, and the work environment influence employee performance at CV. Sari Rasa Jagonya Rasa, OKI Regency by 64.5%.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, manusia sebagai penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi yang terhubung memiliki prakarsa dalam sumber daya manusia sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai apratur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip (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 merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau

tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019:182).

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) diantaranya adalah kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sehingga karyawan terkadang menunda – nunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan terlambat diselesaikan.

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. 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 merupakan berbagi pengetahuan

sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. 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.

Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hasibuan (2020:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

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. 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 dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan tersebut yang akan berdampak pada kinerjanya.

CV Sari Rasa Jagonya Rasa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan restoran yang saat ini sudah memiliki beberapa cabang terkhususnya di lingkungan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). CV Sari Rasa Jagonya Rasa didirikan pada tahun 2013 hingga saat ini berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dengan menciptakan pelayanan yang cepat serta mengedepankan cita rasa sesuai dengan slogan perusahaan yaitu jagonya rasa yang diberikan kepada masyarakat/pelanggan dalam upaya meningkatkan kepuasan para pelanggan. CV Sari Rasa Jagonya Rasa merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, dimana dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengaktifkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, namun dalam proses aktualnya masih ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Sari Rasa Jagonya Rasa.

Hasil omset perusahaan 5 tahun terakhir ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Penjualan

No	Tahun	Target (dalam Milliar)	Realisasi (dalam Milliar)	Persentase tidak Tercapai
1	2020	2,9	2,7	6%
2	2021	2,9	2,7	6%
3	2022	3,1	3,0	3%
4	2023	3,2	3,1	3%
5	2024	3,2	2,4	25%

Sumber: CV Sari Rasa Jagonya Rasa, 2024

Berdasarkan data hasil penjualan CV Sari Rasa Group Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi antara target penjualan dan realisasi penjualan yang dicapai setiap tahunnya. Pada tahun 2020, perusahaan hampir mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar Rp 2,9 miliar, dengan realisasi sebesar Rp 2,7 miliar. Selisih antara target dan realisasi hanya 6%, yang masih dapat dianggap sebagai pencapaian yang cukup baik. Namun, pada tahun 2021 terjadi sedikit penurunan performa. Meskipun target penjualan dinaikkan menjadi Rp 2,9 miliar, realisasi justru menurun menjadi Rp 2,7 miliar, sehingga tingkat ketidaktercapaian meningkat menjadi 6%. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan internal yang mungkin berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja tersebut bisa berasal dari faktor motivasi kerja yang melemah atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Tahun 2022, terjadi perbaikan kinerja penjualan. Target perusahaan sebesar Rp 3,1 miliar hampir tercapai dengan realisasi sebesar Rp 3,0 miliar,

menyisakan selisih yang jauh lebih kecil, yaitu hanya 3%. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2023, di mana perusahaan berhasil mendekati target Rp 3,166 miliar dengan realisasi Rp 3,1 miliar, dan tingkat ketidaktercapaian 3%. Kinerja ini mencerminkan adanya peningkatan signifikan dalam efektivitas kerja, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh membaiknya motivasi karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang lebih mendukung. Capaian positif tersebut tidak berlanjut pada tahun 2024. Justru terjadi penurunan yang sangat signifikan dalam realisasi penjualan, di mana dari target Rp 3,2 miliar, perusahaan hanya mampu merealisasikan Rp 2,4 miliar. Selisih sebesar 25% ini merupakan angka ketidaktercapaian tertinggi selama lima tahun terakhir. Hal ini menandakan adanya permasalahan serius yang harus segera diidentifikasi dan diselesaikan.

Berikut ini hasil dari pra-riset mengenai indikator pengukuran apa saja yang menjadi permasalahan sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil PraRiset pada Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu berusaha menyajikan makanan dengan kualitas cita rasa yang konsisten dan berkualitas	22	8
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target jumlah yang ditetapkan perusahaan	10	20
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	18	12
4	Karyawan menggunakan bahan baku secara efisien tanpa pemborosan	25	5
5	Atasan selalu melakukan pengawasan yang membantu karyawan dalam bekerja	9	21
6	Karyawan saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	11	19

Sumber: Prariset, Bulan November 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel 1.2, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel kinerja karyawan dimana terdapat pernyataan

bahwa kinerja karyawan secara umum belum optimal seperti kuantitas kerja karyawan yang tidak tercapai, waktu pengerjaan karyawan sering terlambat seperti beberapa kali kehabisan lauk dikarenakan keterlambatan karyawan dalam bekerja, karyawan jarang menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan pengawasan belum dilakukan secara optimal sehingga tidak bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan hubungan antar karyawan belum berjalan dengan baik sehingga tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel I.3
Hasil PraRiset pada Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	8	22
2	Karyawan fokus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, bukan hanya cepat selesai	10	20
3	Semua karyawan fokus pada hasil kerja untuk mencapai target perusahaan	11	19
4	Manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi	20	10
5	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan	23	7
6	Karyawan memiliki sifat agresif untuk bersaing secara sehat dalam bekerja	24	6
7	Perubahan kebijakan dilakukan secara bertahap untuk menjaga stabilitas pekerjaan	25	5

Sumber: Prariset, Bulan November 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-riiset pada Tabel 1.3, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel budaya organisasi dimana sebagian karyawan menganggap budaya organisasi saat ini masih kurang baik seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko karyawan belum berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian terhadap detail karyawan masih belum fokus pada detail saat melakukan pekerjaan dan orientasi pada hasil

tidak semua karyawan fokus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, hanya mau cepat selesai sehingga karyawan cepat istirahat. Budaya organisasi yang tidak baik dan secara terus menerus diulang oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja.

Tabel I.4
Hasil PraRiset pada Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	System pembayaran upah di perusahaan dilakukan secara adil dan tepat waktu	25	5
2	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan peluang promosi jabatan	7	23
3	Atasan memberikan masukan yang membangun terhadap hasil kerja	19	11
4	Karyawan merasa puas dengan tunjangan tambahan yang diberikan (makan, transport atau lebur)	6	24
5	Karyawan mendapat penghargaan atas hasil kerja yang baik dari perusahaan	10	20

Sumber: Prariset, Bulan November 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel 1.4, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel kepuasan kerja dimana sebagian karyawan masih tidak puas, seperti promosi yang dilakukan dianggap karyawan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan peluang promosi jabatan. Atasan yang tidak selalu memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan tambahan yang diberikan karyawan merasa tidak puas dengan tunjangan tambahan yang diberikan seperti (makan, transport atau lebur). Aspek lain dari penghargaan karyawan tidak mendapat penghargaan atas hasil kerja yang baik dari perusahaan. Kondisi ketidakpuasan karyawan ini dapat menurunkan semangat kerja untuk mencapai hasil terbaik.

Tabel I.5
Hasil PraRiset pada Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Area kerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan	19	11
2	Penerangan di area kerja terang dan nyaman untuk bekerja	25	5
3	Perusahaan rutin melakukan perawatan terhadap sarana dan prasarana kerja	9	21
4	Udara di area kerja terasa sejuk dan tidak pengap	7	23
5	Karyawan merasa aman bekerja di lingkungan perusahaan	20	10
6	Dekorasi ruangan membuat suasana kerja menjadi lebih menarik	21	9
7	Suara bising dari dapur atau kendaraan tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja	10	20

Sumber: Prariset, Bulan November 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel 1.5, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel lingkungan kerja, seperti ruang gerak yang tidak leluasa saat karyawan melakukan pekerjaan, sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja tidak rutin dilakukan perawatan sehingga sering mengalami kerusakan. Sirkulasi udara yang tidak sejuk dan terasa pengap dikarenakan masih banyak asap dan debu yang mengganggu sirkulasi udara di lingkungan kerja karyawan. suara atau kebisingan dari dapur dan kendaraan di luar perusahaan masih sering mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena – fenomena yang ada dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sari Rasa Jagonya Rasa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan Diharapkan dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan dimasa mendatang untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sari Rasa Jagonya Rasa.
3. Bagi Almamater Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Afriadi, A., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 1 - 13 Vol 1 (1).
- 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.
- 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.
- Hendra, H. G., Candana, D. M., & Afuan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Padang Distribusindo Raya Padang Aro. *Jurnal Ebisnis Manajemen*, 80 - 96 Vol 2 (3).
- 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.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor - Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Faco. *Jurnal Manajemen Pratama*, 1 - 22 vol 1 (2).
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negri 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.

- Tiara, Neldi, M., & Charly, C. O. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada CV. Rempah Sari. *Jurnal Bisnis Digital*, 1 - 17 Vol 2 (1).
- Utami, N. S., Sanjaya, I. A., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 431 445 Vol 8 (1).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.