

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MUSI HUTAN PERSADA WILAYAH 1 MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Berly Herlando

NIM : 212022012

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

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MUSI HUTAN PERSADA WILAYAH 1 MUARA ENIM**

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



Nama : Berly Herlando

NIM : 212022012

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Berly Herlando
NIM : 212022012
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2026



Berly Herlando

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

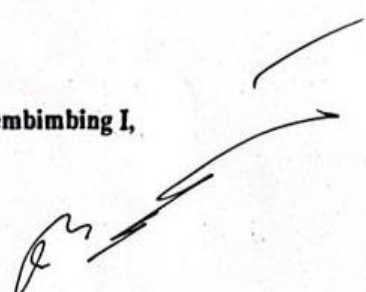
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim


**Nama : Berly Herlando
NIM : 212022012
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2026**

Pembimbing I,


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si.
NIDN. 0226107001

Pembimbing II


Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN. 0110128301

**Mengetahui,
Dekan**

u.p. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta berdebatlah mereka dengan cara yang lebih baik, sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.”

(QS. An- Nahl : 125)

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

(Ustadz Hanan Ataki)

“ Ketika sudah memulai dan bermimpi maka harus dimenangkan dan diwujudkan jangan pernah mundur hanya dengan alasan tapi gapailah dengan semangat kerja keras.” (Penulis)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, (Ayah Herman Sawiran dan Ibu Herlina) yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/i (Helendra Pranata dan Tria Putri Marsela) 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 PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Ayah Herman Sawiran dan Ibu Herlina) yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si. dan Ibu Anggreany Hustia, 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 karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim yang telah bersedia menjadi karyawan 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, Mei 2026

Berly Herlando

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 Tabel.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	13
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
Daftar Pustaka.....	92
Lampiran	94

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Karyawan.....	6
Tabel I.3 Hasil PraRiset pada Budaya Organisasi	7
Tabel I.4 Hasil PraRiset pada Kepuasan Kerja	8
Tabel I.5 Hasil PraRiset pada Lingkungan Kerja.....	9
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	55
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Budaya Organisasi.....	64
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Bersama - sama)	76
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	76
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar IV.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	59
Gambar IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Gambar IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan	60

DAFTAR LAMPIRAN

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan SDM yang lebih baik. Mampu dalam mengelolah sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksanaan operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan masing-masing individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Dalam suatu organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Manajemen Sumber daya Manusia menurut ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat, penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi, (Afandi, 2021: 3).

Salah satu kajian penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja. Kinerja merupakan suatu wujud kontribusi serta penilaian dari

karyawan terhadap pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja dari proses kerja karyawan yang telah memenuhi syarat atau standar kerja yang ditetapkan oleh suatu sebuah instansi pemerintahan, (Afandi, 2021:86). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, (Kasmir, 2019: 189).

Salah satu faktor yang mempengaruhi 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 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 menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan dimana 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. Kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, (Hasibuan, 2020:202). 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja salah satu aspek berarti dalam menghasilkan kinerja karyawan dalam memutuskan pekerjaan yang pada akhirnya bakal menaikkan kinerja perusahaan. Suatu keadaan lingkungan kerja dikatakan baik apabila Karyawan melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menajalankan tugas-tugas yang diberikan, (Mangkunegara, 2020: 17). Lingkungan yang kondusif adalah lingkungan kerja

yang baik dan nyaman. Lingkungan tersebut harus diciptakan dan dipertahankan agar aktivitas karyawan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan tanam industri yang telah berdiri tepatnya sejak 27 Maret 1990 yang terletak di Desa Suban Jeriji, Kecamatan Rambang Niru, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Meskipun sudah lama berdiri namun kondisi pada perusahaan ini masih sangat dibutuhkan berbagai aspek untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Muara Enim merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penanaman kayu kertas atau disebut juga sebagai PT yang menyediakan bahan mentah untuk pembuatan kartas. Dari mulai penanaman benih kayu sampai menjadi pohon yang berkualitas untuk bahan pembuatan kertas, dan setelah berumur 4 tahun maka kayu – kayu yang sudah siap panen akan ditebang dan diambil bagian pohonnya saja untuk dikirimkan ke pabrik pembuatan kertas.

Kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1, dilihat dari hasil kinerja karyawan pada tahun 2025 selama kurun waktu setiap bulan menunjukkan hasil kerja yang belum optimal seperti yang sudah terdata pada tabel berikut:

Tabel I.1
Target dan Realisasi Pencapaian Produksi Kayu
PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Muara Enim
Tahun 2025

No	Bulan	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Target Yang Sudah Tercapai (%)	Target Yang Belum Tercapai (%)
1	Januari	42.000	36.967	88%	12%
2	Februari	40.000	27.445	68,6%	31,4%
3	Maret	39.000	35.428	90,8%	9,2%
4	April	45.000	34.814	77,3%	22,7%
5	Mei	45.000	38.057	84,5%	15,5%
6	Juni	50.000	40.817	81,6%	18,4%
7	Juli	55.000	45.699	83%	17%
8	Agustus	55.000	51.676	93,9%	6,1%
9	September	65.000	56.070	86,2%	13,8%
10	Oktober	65.000	61.080	93,9%	6,1%
11	November	65.000	51.221	78,8%	21,2%
12	Desember	65.000	56.390	86,7%	13,3%

Sumber: PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Suban Jeriji Muara Enim, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa target dan realisasi pencapaian tahun 2025 masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan, secara kuantitas pencapaian target perusahaan mengalami kenaikan maupun penurunan dari bulan Januari sampai bulan November, terutama pada bulan Oktober sempat mengalami kenaikan hingga 93,9% capaian kuantitas target perusahaan, namun pada bulan November mengalami penurunan capaian kinerja karyawan yaitu hanya tercapai 78,8% dari terget yang sudah ditetapkan.

Penurunan produksi ini menimbulkan permasalahan dalam memenuhi permintaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih belum optimal. Pencapaian target perusahaan yang belum optimal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya menyelesaikan pekerjaan

tepat waktu, masih banyak karyawan yang mengulur waktu saat jam istirahat sudah selesai dan tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu dari sisi pengawasan juga tidak dilakukan secara intensif sehingga karyawan masih memiliki ruang untuk bermalas – malasan saat bekerja.

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. Musi Hutan Persada memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi	21	9
2	Dengan Pengetahuan yang mendalam dibidang pekerjaan, karyawan mampu memberikan solusi inovatif etiap tantangan dalam bekerja	22	8
3	Rancangan kerja yang jelas membuat karyawan memahami perannya dengan baik	30	0
4	Setiap karyawan memiliki kepribadian yang baik dan mampu bekerjasama secara efektif dalam tim	30	0
5	Motivasi selalu diberikan untuk memberikan semangat karyawan dalam mencapai target perusahaan	23	7
6	Pimpinan PT. Musi Hutan Persada mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan	20	10
7	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Musi Hutan Persada g bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan	19	11
8	PT. Musi Hutan Persada memiliki budaya organisasi yang menekankan Kerjasama tim, berorientasi pada hasil dan selalu inovatif dalam meningkatkan kinerja	9	21
9	Karyawan PT. Musi Hutan Persada merasa puas dengan kondisi kerja dan rekan kerja yang saling mendukung	9	21
10	Lingkungan kerja di PT. Musi Hutan Persada 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 selaludatang tepat waktu dan meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada 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. Musi Hutannya yaitu berhubungan dengan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan prariset lebih dalam terhadap variabel – variabel yang diduga menjadi permasalahan dalam kinerja di PT. Musi Hutannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel I.3
Hasil PraRiset pada Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan didukung untuk berinovasi mencoba metode kerja yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan	21	9
2	Kesalahan kecil dalam pekerjaan selalu diperhatikan dan diperbaiki secara cepat	11	19
3	Karyawan diberi tanggung jawab yang jelas untuk mencapai hasil yang optimal	22	8
4	Atasan berorientasi pada orang dengan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan	10	20
5	Perusahaan mendorong kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan	22	8
6	Karyawan terbiasa bekerja secara agresif tanpa menunggu intruksi	12	18
7	Perusahaan memiliki kebijakan kerja yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu	23	7

Sumber: Prariset, tahun 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.3, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel budaya organisasi dimana sebagian karyawan menganggap budaya organisasi saat ini masih kurang baik seperti pada indikator perhatian terhadap detail seperti kesalahan kecil dalam pekerjaan tidak selalu diperhatikan dan diperbaiki secara cepat seperti adanya kesalahan

saat penanaman pohon yang menyebabkan pohon tidak tumbuh dengan sempurna. Fenomena lain ditemukan pada indikator orientasi pada orang, seperti atasan tidak sepenuhnya berorientasi pada orang dengan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan misalnya adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mendapatkan teguran. Permasalahan lain ditemukan pada indikator sikap agresif, dimana masih banyak karyawan yang hanya bekerja ketika mendapat intruksi dari atasan. 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	Karyawan puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan memberikan tantangan yang membuat karyawan berkembang	10	20
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan selalu tepat waktu sesuai dengan tanggal yang ditetapkan	8	22
3	Karyawan merasa kesempatan promosi terbuka bagi seluruh karyawan	9	21
4	Pengawasan yang dilakukan membantu karyawan bekerja lebih baik	23	7
5	Rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	18	12

Sumber: Prariset, tahun 2025

Berdasarkan hasil pra-riiset pada Tabel 1.4, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel kepuasan kerja dimana sebagian karyawan masih tidak puas, seperti adanya pekerjaan yang karyawan lakukan tidak memberikan tantangan yang membuat karyawan berkembang dan masih terlihat monoton. Fenomena lain pada indikator Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak selalu tepat waktu sesuai dengan tanggal yang ditetapkan yaitu pada tanggal 1 setiap

awal bulan namun beberapa kali sempat mengalami keterlambatan sampai tanggal 4 disebabkan perhitungan absensi *payroll* yang belum selesai. Fenomena pada indikator promosi dimana promosi yang dilakukan dianggap karyawan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan peluang promosi jabatan.. 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	Ruang gerak di tempat kerja cukup luas tidak menghambat aktivitas kerja	19	11
2	Hubungan antar karyawan berjalan dengan lancar dan saling menghargai	20	10
3	Penerangan di tempat kerja sangat memadai untuk mendukung pekerjaan	9	21
4	Peralatan dan fasilitas berada dalam kondisi baik	6	24
5	Sirkulasi udara membantu kenyamanan karyawan dalam bekerja	18	12
6	Area kerja bebas dari potensi bahaya yang dapat membahayakan keselamatan karyawan	8	22
7	Dekorasi tempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja	19	11
8	Suara atau kebisingan tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	20	10

Sumber: Prariset, tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil pra-riset pada Tabel 1.5, ditemukan bahwa adanya fenomena dari variabel lingkungan kerja, indikator penerangan di tempat kerja belum memadai untuk mendukung pekerjaan seperti pada titik – titik tertentu di area produksi kayu yang masih kurang penerangan sehingga mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Indikator sarana dan prasarana, beberapa peralatan dan fasilitas seperti mesin pemotong kayu berada dalam kondisi tidak baik namun jarang mendapatkan perawatan sehingga memperlambat pekerjaan karyawan. Fenomena lain ditemukan pada indikator

keamanan, beberapa area kerja berpotensi adanya bahaya yang dapat membahayakan keselamatan karyawan seperti masih terdapat area yang licin maupun tidak terdapat rambu – rambu bahaya untuk mengingatkan karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim?
2. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim?
3. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim?
4. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, selain itu juga menambah informasi terbaru dibidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Wilayah 1 Muara Enim.

3. Bagi almamater

Dapat menambah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini dan dijadikan salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Arumiati. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Betung Barat. *Jurnal Motivasi*, 1 - 10 Vol 1 (1).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Karya Sejati Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 20 - 26 Vol 1 (1).
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- 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.
- Fauzan, A., Waruwu, A. A., & Pratama, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Medan. *Manajemen Dewantara*, 117 - 129 Vol 8 (2).
- 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.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- 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. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widianto, Y., Akhmad, I., & Bakaruddin. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Langgeng Anugerah Pekanbaru. *Jurnal Ilmian Mahasiswa Merdeka EMBA*, 1538 - 1551 Vol 4 (1).