

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM PERSERO TBK.  
UNIT DERMAGA KERTAPATI DI PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**NAMA : M Fathur Akbar**

**NIM 212022055**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM PERSERO TBK.  
UNIT DERMAGA KERTAPATI DI PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Stratra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : M Fathur Akbar**

**NIM` 212022055**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Fathur Akbar  
Nim : 212022055  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Agustus 2026

  
METERAI  
TEMPEL  
E238ANX376666714  
(M Fathur Akbar)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang

Nama : M Fathur Akbar

Nim : 212022055

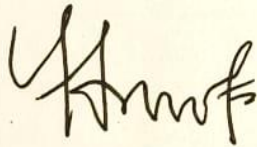
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Bora Alviolesa, S.E., M.Si  
NIDN:0203119202

Mengetahui,  
Dekan

~~U.b~~ Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra, S.Pd., Msi  
NIDN: 1005068902

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Moto**

“ Libatkan allah dalam segala urusan, agar yang berat menjadi ringan dan yang sulit menjadi Mudah “

(M. Fathur Akbar)

“ Serahkan hasil akhir kepada Allah setelah melakukan ikhtiar maksimal “

(QS. Al-Ahzab: 3).

### **Persembahan**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

❖ Kedua orang tua ku tercinta

- Ayah : M Supriyadi
- Mama : Sri Mardalena

❖ Saudari ku tercinta

- Nanda Suci Amelia

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## 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, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta ayah M Supriyadi dan ibu Sri Mardalena. Penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup ku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan do'a dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya, berupa do'a perjuangan, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

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. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku ketua program studi dan sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E. M.Si. CHRO 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 seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Pimpinan dan responden PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu oleh penulis
8. Seluruh keluargaku dan sahabatku yang tidak bisa di sebutkan nama nya satu-persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini,akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan trimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum***

***Warohmatullahi Wa Barokatuh***

Palembang, Agustus 2026

M. Fathur Akbar

## DAFTAR ISI

|                                                                    |             |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL AWAL .....</b>                                   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                         | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>                              | <b>iii</b>  |
| <b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>                              | <b>iv</b>   |
| <b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                                   | <b>v</b>    |
| <b>PRAKATA.....</b>                                                | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                            | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                         | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                                        | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                      | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                    | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                           | 10          |
| C. Tujuan Penelitian.....                                          | 10          |
| D. Manfaat Penelitian.....                                         | 11          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS. 13</b> |             |
| A. Kajian Pustakas .....                                           | 13          |
| B. Kerangka Pemikiran .....                                        | 33          |
| C. Hipotesis.....                                                  | 36          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                             | <b>37</b>   |
| A. Jenis Penelitian .....                                          | 37          |
| B. Lokasi Penelitian .....                                         | 38          |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                                 | 39          |
| D. Populasi dan Sampel .....                                       | 40          |
| E. Data Yang Diperlukan.....                                       | 42          |
| F. Metode Pengumpulan Data .....                                   | 42          |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....                         | 44          |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV HASIL PENEITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>52</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                           | 52        |
| B. Pembahasan .....                                | 75        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>              | <b>82</b> |
| A. Simpulan.....                                   | 82        |
| B. Saran.....                                      | 82        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>84</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>86</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja .....                                 | 6  |
| Tabel I.2 Prariset. ....                                                | 7  |
| Tabel I.3 Prariset. ....                                                | 8  |
| Tabel I.4 Prariset. ....                                                | 9  |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....          | 31 |
| Tabel III.1 Oprasional Variabel.....                                    | 40 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....                                    | 42 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas.....                                           | 57 |
| Tabel IV.2 Uji Reabilitas .....                                         | 58 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Bidang Responden... ..                         | 59 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....                  | 60 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... | 61 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....         | 61 |
| Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Karyawan kinerja Karyawan .....           | 63 |
| Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Karyawan Budaya Organisasi... ..          | 65 |
| Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Karyawan Disiplin Kerja .....             | 67 |
| Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Karyawan Lingkungan Kerja .....          | 69 |
| Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda .....                      | 71 |
| Tabel IV.12 Uji F .....                                                 | 73 |
| Tabel IV.13 Uji t .....                                                 | 74 |
| Tabel IV.14 Koefesien Determinasi .....                                 | 76 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran..... | 34 |
|-------------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|          |                                      |
|----------|--------------------------------------|
| Lampiran | : Jadwal Penelitian                  |
| Lampiran | : Kuisioner                          |
| Lampiran | : Tabulasi Jawaban Responden         |
| Lampiran | : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas |
| Lampiran | : Analisis Regresi Linier Berganda   |
| Lampiran | : Frekuensi Jawaban Responden        |
| Lampiran | : Tabel R                            |
| Lampiran | : Tabel F                            |
| Lampiran | : Tabel t                            |

## **ABSTRAK**

### **M. Fathur Akbar/2026/Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengerahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang secara simultan dan parsial. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koeffisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang. Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang, ada pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi perubahan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang sebesar 19,5% dan sisahnya sebesar 80,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### **M. Fathur Akbar/2026/The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit in Palembang**

This study aims to explore the influence of organizational culture, work discipline, and work environment on the performance of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit in Palembang simultaneously and partially. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test, t test and terminated quefieien (R2). The results of the simultaneous hypothesis test showed that there was a simultaneous influence of organizational culture, work discipline, and work environment on the performance of employees of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit in Palembang. The results of the hypothesis test partially have the influence of organizational culture on the performance of employees of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit In Palembang, there is an influence of work discipline on the performance of employees of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit in Palembang, there is an influence of the work environment, on the performance of employees of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit in Palembang. The terminated coefficient value showed the contribution of changes in organizational culture, work discipline, and work environment to the performance of employees of PT Bukit Asam Persero Tbk. Kertapati Pier Unit in Palembang was 19.5% and the remaining 80.5% was explained by variables not included in this study.

**Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian aset organisasi demi mencapai sasaran dengan cara yang efektif dan efisien. Aktivitas ini melibatkan keputusan strategis, kolaborasi kelompok, serta distribusi sumber daya seperti sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia atau tenaga kerja di dalam sebuah organisasi perusahaan atau negara yang memberikan sumbangan dalam hal produksi inovasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia juga sebagai aset krusial dalam mendukung pencapaian keberhasilan sebuah instansi (Trihandayani, dkk, 2024).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan di tempat kerja dengan memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial karyawan dengan terciptanya produktivitas dan kesetiaan. Penerapan praktik MSDM yang efisien seperti pengembangan keterampilan dan penerapan sistem keadilan dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan yang selanjutnya memengaruhi hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi (Ananti, E, dkk, 2025)

Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab (Hesti Widayanti, 2022). Kinerja yaitu mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi, (Ananti et.al., 2025). Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi Menurut (Rafiq, 2019). Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan (Adhari, 2020:77).

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat keyakinan, nilai, dan asumsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang terbentuk melalui proses interaksi, pengalaman kerja, serta kebijakan yang diterapkan (Busro, 2020). Sistem nilai tersebut berperan sebagai pedoman dalam menafsirkan situasi, mengambil keputusan, serta menentukan pola tindakan dan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Selain memengaruhi cara anggota organisasi berperilaku, budaya organisasi juga menjadi ciri khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya, sekaligus berfungsi sebagai identitas kolektif yang memperkuat kohesi internal dan arah strategis organisasi.

Budaya organisasi adalah pandangan dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi mengenai nilai-nilai yang dijalankan di dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai ini mempengaruhi cara anggota bertindak dan berperilaku, serta menjadi hal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, Budaya Organisasi merupakan suatu system nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi Afandi (2021:97).

Disiplin kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Disiplin yaitu kemampuan, kemauan dan ketekunan diri seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan, ketentuan, dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manager dalam berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta bagi suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (Sutrisno, 2019),

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan kerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan menjadi karyawan tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan

kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Trihandayani, dkk 2022)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendukung fokus dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stres, menurunkan kinerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja Budiasa (2021:39)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan (Herlinda et.al., 2021:122). Selain itu lingkungan kerja adalah bahwasanya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam praktek manajemen, (Lestari et.al., 2025). Walaupun itu lingkungan kerjanya tidak melaksanakan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan, tetapi didalam lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh langsung pada para pegawai atau karyawan yang sedang dalam proses melaksanakan produksi tersebut (Budiarti, 2020:92).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Trihandayani et.al., 2024)

PT.Bukit Asam (PTBA) merupakan salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam Tbk, perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Jl. Stasiun Kereta Api Kertapati Sumatera Selatan 30142. PT. Bukit Asam Tbk, ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan Unit Penambangan Batubara Ombilin di Sumatera Selatan (PT Bukit Asam Tbk, 2024). Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan Kereta Api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke customer. Batu bara hasil dari Tambang Ombilin diangkut menggunakan Kereta Api atau Truk ke Dermaga khusus Teluk bayur. Dermaga khusus batubara PTBA di Tarahan dan Kertapati merupakan dermaga yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang pengiriman batubara, sedangkan Dersus Batubara Teluk bayur tidak hanya digunakan untuk kepentingan sendiri juga digunakan oleh kontraktor-kontraktor batubara yang berada di Sumatera Selatan. Kegiatan di dermaga khusus batubara PTBA hanya untuk pemuatan batubara ke kapal dan merupakan kontrol cek tahap akhir dari alur

pengangkutan batubara dari tambang. Karena dersus sebagai tempat pengendalian kualitas terakhir sehingga di dersus juga terdapat laboratorium khusus. Pengendalian kualitas batubara di dersus dilakukan karena batubara dari kerja tambang merupakan ROW material yang harus ada perlakuan / penanganan khusus (Crushing and Blending) agar sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan konsumen. PT.Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati (DERTI) Sumatera Selatan yang mana salah satu kantor nya terletak di Jl.KH Ahmad dahlan no.80, Talang Semut, Bukit Kecil, Kota Palembang provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1.1**

**Hasil Produksi PT. Bukit Asam Tbk Per Tahun 2021-2025**

| <b>Tahun</b> | <b>Target</b>  | <b>Realisasi</b> | <b>Tercapai</b> | <b>Belum Tercapai</b> |
|--------------|----------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| 2021         | 70.000.000 Ton | 59.081.000 Ton   | 84,40%          | 15,60%                |
| 2022         | 70.000.000 Ton | 52.961.000 Ton   | 75,59%          | 24,41%                |
| 2023         | 70.000.000 Ton | 53.127.000 Ton   | 75,89%          | 24,11%                |
| 2024         | 70.00.000 Ton  | 58. 986.000 Ton  | 87,84%          | 12,16%                |
| 2025         | 70.000.000 Ton | 54.720.000 Ton   | 82,31%          | 17,69%                |

Sumber : PT Bukit Asam Tbk. Tahun 2026

Berdasarkan data hasil produk PT. Bukit Asam Tbk di atas, menunjukkan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini, dimulai tahun 2021 hingga 2025 mengalami ketidak stabilan, dan diperparah pada siklus produksi selama 2 tahun terakhir, tepatnya tahun 2024 dan 2025. Sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui hasil tingkat produksi tersebut, memberikan kesimpulan

bahwa pada tahun 2024 ke 2025 terjadi penurunan pada realisasi pencapaian produksi yang sangat signifikan, sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja

Selain data yang disebutkan sebelumnya, prariset yang dilakukan terhadap 30 karyawan bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang. Dengan mempertimbangkan masing-masing variabel, yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, serta pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil prariset, Ditemukan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra Riset Budaya Organisasi**

**PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang**

| No | Pernyataan                                                                                         | Setuju | Tidak Setuju |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1  | Karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.                     | 20     | 10           |
| 2  | Karyawan tidak mudah menyerah dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan                    | 14     | 16           |
| 3  | Karyawan bekerja dengan penuh keikhlasan tanpa mengharapkan imbalan di luar yang telah ditetapkan. | 5      | 25           |
| 4  | Karyawan membantu rekan kerja dengan tulus tanpa mengharapkan balasan                              | 26     | 4            |
| 5  | Karyawan mampu tetap tenang dalam menghadapi tekanan atau masalah di tempat kerja                  | 9      | 21           |
| 6  | Karyawan bersabar dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan proses yang panjang               | 17     | 13           |

Sumber: *Pra Riset, Tahun 2026*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui fenomena dari Budaya Organisasi yang terjadi di PT Bukit Asam Persero Tbk Karyawan mudah menyerah dalam mencapai

target kerja yang telah ditetapkan, cenderung kehilangan motivasi ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan sehingga kurang berusaha mencari solusi dan tidak konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan tidak tenang dalam menghadapi tekanan atau masalah di tempat kerja, cenderung merasa cemas dan sulit mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan atau masalah di tempat kerja, sehingga konsentrasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal.

**Tabel I.3**  
**Hasil Pra Riset Disiplin Kerja**  
**PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang**

| No | Pernyataan                                                                                  | Setuju | Tidak Setuju |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1  | Karyawan selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.            | 26     | 4            |
| 2  | Karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa menunda pekerjaan.                    | 9      | 21           |
| 3  | Karyawan selalu mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.             | 19     | 11           |
| 4  | Karyawan menggunakan fasilitas dan perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. | 12     | 18           |
| 5  | Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.                    | 14     | 16           |
| 6  | Karyawan bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang karyawan lakukan.          | 20     | 10           |

Sumber: *Pra Riset, Tahun 2026*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui fenomena dari Disiplin Kerja yang terjadi di PT Bukit Asam Persero Tbk Karyawan tidak menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa menunda pekerjaan contoh nya menghabiskan waktu kerja

untuk aktivitas pribadi seperti bermain media sosial, Karyawan tidak menggunakan fasilitas dan perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku contoh nya tidak memakai alat pelindung diri (APD) saat bekerja, Karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab contoh nya karyawan menunda penyelesaian pekerjaan tanpa alasan yang jelas.

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja**  
**PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang**

| No | Pernyataan                                                                         | Setuju | Tidak Setuju |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|
| 1  | Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung karyawan untuk mencapai target kerja. | 12     | 18           |
| 2  | Fasilitas yang tersedia di tempat kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan.    | 24     | 6            |
| 3  | Kondisi tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebersihan) sudah nyaman untuk bekerja.   | 14     | 16           |
| 4  | Peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan mendukung aktivitas kerja.    | 19     | 11           |
| 5  | karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.                     | 6      | 24           |
| 6  | Rekan kerja karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan                 | 18     | 12           |

Sumber: *Pra Riset, Tahun 2026*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui fenomena dari Lingkungan Kerja yang terjadi di PT Bukit Asam Persero Tbk Lingkungan kerja di perusahaan ini tidak mendukung karyawan untuk mencapai target kerja, Lingkungan kerja kurang memberikan dukungan yang memadai seperti koordinasi yang kurang baik atau komunikasi yang tidak efektif sehingga menghambat pencapaian target kerja. Kondisi tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebersihan) belum nyaman untuk

bekerja, seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak nyaman dapat mengurangi kenyamanan serta konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang**

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Persero Tbk. Unit Dermaga Kertapati Di Palembang.

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

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai

:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama di bangku kuliah, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga dapat menjadikan pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja yang akan datang.

3. Bagi Almamater

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulharis Tamalene, M. R. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . Radar Ambon ). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.
- Adhari. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.  
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irgan, O. N., Alkhowas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Dmiration*, 4(1), 117–124.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- 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.
- Busro, Muhammad (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group, Jakarta.
- Dr. Kasmir, S.E., M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajadrafindo Persada.
- Hary Prastyo, M. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawa di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(2), 513–526. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materistatistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Bumi Aksara.
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinan Factors Influencing Employee Job Satisfaction At Siti Fatimah Regional Hospital. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 329-338
- Nursalim, T. (2024). Pengaruh Kompetensi, Diiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Logistik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, V. , & S. E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 180–191.  
<https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.197>
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang. *Matrix*, 5(3).
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis Faktor Kinerja Karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan Palembang. *Motivasi*, 9(2), 168-176.