

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMEKS KREATIF PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi sebagian dari
Syart-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

TIARA ANNISYA

NPM. 2201110059

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINNTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tiara Annisya
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110059
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan
Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang

Pembimbing Skripsi

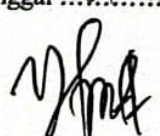
Tanggal 09/Maret/2026 Pembimbing 1 : Dr. Ir. Yusro Makimah, MM
NIDN : 02121116401

Tanggal 09/Maret/2026 Pembimbing 2 : Herman Efrizal, SE,MM
NIDN : 0202066602

Mengetahui

Dekan
Tanggal 09/Maret/2026

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 09/Maret/2026

Dr. Yolanda Vebybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

001/PS/DFEB/ 26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tiara Annisya
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110059
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan
Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 09/ Maret 2026 Ketua Penguji : Dr. Ir. Yusro Makimah, MM
NIDN : 02121116401

Tanggal 09/ Maret 2026 Penguji I : Herman Efrizal, SE,MM
NIDN : 0202066602

Tanggal 09/ Maret 2026 Penguji II: Suharti, SE,MM
NIDN : 0220086501

Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 09/ Maret 2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 09/ Maret 2026

Dr. Yolanda Vebybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

MOTTO

When life is difficult, pray.

When life is great, pray.

Kupersembahkan Untuk:

❖ Ayahandahku Alm M Yusuf dan Ibuku Ria Agustina

❖ Kakak, abang dan Kedua Adiku Tersayang

❖ Almamater Kebangganku

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis masih diberikan kesehatan, kekuatan, dan kesabaran untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Penyusunan skripsi ini bukanlah proses yang mudah bagi penulis. Banyak keterbatasan yang dirasakan, baik dari segi ilmu pengetahuan, pemahaman, maupun kondisi yang harus dihadapi selama proses penelitian dan penulisan. Namun demikian, berkat bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, penulis mampu bertahan dan menyelesaikan skripsi ini dengan keterbatasan yang ada. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Prof. Ir. H. Edizal, AE, MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,AK.CA,CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Bapak dan Ibu Dosen berserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.

4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakima, M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu bimbingan mengarahkan serta memberikan masukan yang berharga dalam penyusunan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Bapak Herman Efrizal, SE.,MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran memberikan bimbingan, arahan serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini agar menyelesaikan dengan baik.
6. Pimpinan dan Staf karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulisan dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
7. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu, terima kasih atas segala pengorbanan, ketulusan, kasih sayang, serta doa yang tidak pernah putus diberikan kepada penulis. Meskipun Ayah dan Ibu tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi penulis tanpa mengenal lelah. Dukungan yang diberikan, baik secara moral maupun finansial, menjadi kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Segala proses dan perjuangan yang dilakukan bersama keluarga menjadi pelajaran berharga tentang arti keteguhan, kemandirian, dan tanggung jawab. Semoga skripsi ini dapat menjadi salah satu bentuk kebanggaan Ayah dan Ibu serta menjadi bukti bahwa doa dan harapan yang diberikan tidak pernah sia-sia. Penulis sangat berharap Ayah dan Ibu selalu diberikan kesehatan, umur panjang dan banyak kebahagiaan.

8. Kepada Kakak dan Abang, Nia Aziza, terima kasih atas doa, perhatian, kasih sayang serta pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis. Tidak hanya menjadi teman dan penyemangat di setiap proses yang dijalani, tetapi juga telah banyak membantu dalam mencukupi kebutuhan penulis. Semoga segala ketulusan dan kebaikan yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan kesehatan, kelancaran rezeki, kesuksesan, serta kebahagiaan senantiasa menyertai.
9. Kepada Adik- Adiku tersayang, terima kasih atas doa, dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Kehadiran kalian menjadi penyemangat tersendiri bagi penulis untuk terus berjuang, bertahan dan menyelesaikan pendidikan. Setiap langka yang penulis tempuh didorong oleh harapan agar kalian kelak memiliki kehidupan yang lebih baik, lebih mudah, dan penuh kebahagiaan dibanding apa yang penulis jalani hari ini. Semoga masa depan kalian selalu dilapangkan dan dipenuhi keberkahan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2022 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada diriku sendiri. Terima kasih karena tidak berhenti meski dunia terasa berat dan jalan yang dilalui tidak selalu mudah. Setiap lelah, air mata, dan keraguan telah ditempuh dengan keberanian yang sering kali tidak disadari. Skripsi ini bukan hanya sekedar tugass akhir, tetapi bukti bahwa penulis mampu bertahan, bangkit dan menyelesaikan apa yang pernah terasa mustahil.
12. untuk almamaterku Universitas Tridianti

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, 24 Febuari 2026

Tiara Annisya

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : TIARA ANNISYA
Nomor Pokok : 2201110059
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumeks Kreatif Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk yang dianggap melanggar peraturan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Febuari 2026


2A1A4ANX280980663
Tiara Annisya

RIWAYAT HIDUP

Tiara Annisya, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 03 Juli 2002 sebagai anak ke-3 dari lima bersaudara dari pasangan M Yusuf dan Ria Agustina.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Kartika II I Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP N 42 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Pusri Palembang pada tahun 2020. Pada tahun 2022 ia melanjutkan Pendidikan Strata 1 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinati.

Palembang, 2026

Tiara Annisya

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Budaya Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	13
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	14
2.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.3 Pengembangan Karir.....	17
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	17
2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir	18
2.3.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	19
2.3.4 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	20
2.4 Lingkungan Kerja	22
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22

2.4.2	Jenis- Jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.4.3	Faktor- Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.4.4	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.5	Penelitian lain yang relevan	26
2.6	Kerangka Berfikir	27
2.7	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1	Tempat Penelitian	30
3.1.2	Waktu Penelitian.....	30
3.2	Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....	31
3.2.1	Sumber Data	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	32
3.3.1	Populasi Penelitian.....	32
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	33
3.4	Rancangan Penelitian.....	34
3.5	Variabel dan Definisi Oprasional	34
3.5.1	Variabel Penelitian.....	34
3.5.2	Definisi Oprasional Variabel	35
3.6	Instrumen Penelitian	37
3.7	Uji Instrumen.....	38
3.7.1	Uji Validitas.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Teknik Analisis Data	39
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.3	Uji Normalitas	40
3.8.4	Uji Multikolinearitas	41
3.8.5	Uji Heteroskedstisitas.....	41
3.9	Analisis Penelitian	42
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	43
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	43

3.10	Uji Hipotesis Penelitian	44
3.10.1	Uji Simultan (Uji F).....	44
3.10.2	Uji Parsial (t).....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1	Sejarah PT. Sumeks Kreatif Palembang	48
4.1.2	Struktur Organisasi	51
4.1.3	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	51
4.1.4	Karakteristik Responden	54
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	56
4.2.1	Hasil Uji Validitas	56
4.2.2	Hasil Uji Reabilitas	59
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	61
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	61
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.4	Hasil Teknik Analisis Data	66
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.4.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	68
4.4.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.5	Pengujian Hipotesis	70
4.5.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
4.5.2	Hasil Uji Parsial (Uji t)	71
4.6	Pembahasan.....	74
4.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	74
4.6.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	75
4.6.3	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.	76
4.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	77
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Kesimpulan.....	78

5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		1
LAMPIRAN		4

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	26
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	30
Tabel 3.2 Daftar Jumlah Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang	33
Tabel 3.3 Indikator dan Oprasional Variabel.....	35
Tabel 3.4 Skala Likert	38
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1 Partisipan Menurut Gender	54
Tabel 4.2 Partisipan Menurut Tingkat Edukasi	55
Tabel 4.3 Partisipan Menurut Usia.....	55
Tabel 4.4 Hasil Tes Validitas Faktor X ₁ Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.5 Hasil Tes Validitas Pengembangan Karir (X ₂).....	57
Tabel 4.6 Hasil Tes Validitas Lingkungan Kerja (X ₃)	58
Tabel 4.7 Hasil Tes Validitas Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X ₁).....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X ₂).....	60
Tabel 4.10 Hasil Tes Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₃).....	60
Tabel 4.11 Hasil Tes Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y).....	61
Tabel 4.12 Hasil Tes Normalitas.....	62
Tabel 4.13 Hasil Tes Multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Hasil Tes Heteroskedastisitas Glejser	65
Tabel 4.15 Temuan Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.17 Data Koefisien Determinasi (R ²)	69
Tabel 4.18 Temuan Uji Serempak (F).....	71
Tabel 4.19 Temuan Tes Parsial (t).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sumeks Kreatif Palembang	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3 Temuan Tes Heteroskedastisitas Scatterplot	65

ABSTRAK

TIARA ANNISYA, 2026, Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumeks Kreatif Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Bapak Herman Efrizal, SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang yaitu 55 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif Deskriptif dengan Skala Likert dan menggunakan teknik analisis linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

MSDM atau kerap kita kenal dengan Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai sebuah rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pendayagunaan aset insani demi tercapainya sasaran perseorangan maupun institusi. Pandangan Rahman et al. (2022) SDM merujuk pada kemampuan yang dikuasai oleh setiap individu dengan memanfaatkan daya pikir dan fisiknya yang kemudian direalisasikan menjadi kinerja. Tanpa dukungan SDM yang berkinerja tinggi, berbagai sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan peralatan tidak akan mampu memberikan hasil yang maksimal. Secara umum, setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja yang optimal.

Di era digital yang sangat kompetitif saat ini, kebutuhan terhadap karyawan berkinerja tinggi semakin meningkat, karena SDM menjadi aset utama yang mendorong inovasi, kreativitas, serta produktivitas. Menurut (Sari & Lestari, 2022) tenaga insani merupakan aset yang krusial bagi korporasi, sebab didukung kemampuan, energi, serta kreativitas yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2023) perusahaan mencari individu yang kompeten, semangat kerja yang tinggi, serta dukungan yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

Di Indonesia, khususnya pada industri media dan kreatif menghadapi tantangan yang cukup besar akibat transformasi digital, perubahan perilaku konsumen, serta persaingan ketat dari media berbasis platform digital. Sugiarto & Suryana (2021) menjelaskan kondisi tersebut menuntut peningkatan produktivitas dan adaptabilitas karyawan agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam di tengah dinamika pasar.

PT. Sumeks Kreatif Palembang, sebagai bagian dari Sumatra Ekspres yang berfokus pada media, penyelenggara acara (*event organizer*), dan layanan kreatif lainnya, tidak luput dari tantangan tersebut. Perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan untuk menghasilkan konten inovatif dan acara yang kompetitif di wilayah Sumatra Selatan. Handoko (2020) menyatakan bahwa di antara aneka ragam kekayaan yang dikuasai entitas bisnis, modal manusia dianggap selaku elemen yang paling penting karena menyumbangkan tenaga, keterampilan, serta kreativitas yang menentukan keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan bersifat individual serta merefleksikan capaian pekerjaan yang selaras dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Robbins et al. (2020) mengemukakan bahwasanya kinerja mendapat dampak dari elemen-elemen internal, seperti kapabilitas, dorongan, dan etos kerja. Selanjut dengan Robbins & Judge (2022) kinerja dimaknai sebagai output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya, yang dituntut untuk memenuhi standar tertentu yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Tiap badan bisnis akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu, esensial

bagi institusi untuk mencermati elemen internal layaknya Budaya Organisasi, organisasi, pengembangan karir serta lingkungan kerja yang berperan sebagai elemen kunci dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi bertujuan untuk membentuk serta mengarahkan sikap maupun karakteristik produktivitas operasional guna menghadapi aneka hambatan di masa depan. Menurut Schein (2022) budaya merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang menjadi acuan bagi anggota organisasi yang akan mempengaruhi cara mereka berkerja. Budaya organisasi yang baik menciptakan rasa aman dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi memperlihatkan ikatan yang kuat dengan level kinerja karyawan. Apabila para pekerja mempunyai persepsi yang positif terhadap budaya yang diterapkan dalam organisasi, tingkat kepuasan cenderung meningkat. Sebaliknya, persepsi yang kurang baik terhadap budaya organisasi dapat menyebabkan rendahnya Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.. Setyorini et al. (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai kekuatan yang mendorong individu dalam mendukung keberhasilan kinerja suatu organisasi.

Diduga terdapat fenomena budaya organisasi di PT. Sumeks Kreatif Palembang yang terlihat dari adanya kesenjangan antara pimpinan dan karyawan dalam berkomunikasi. Seperti arahan pimpinan mengenai pentingnya kerja sama tim sering sekali tidak dipahami secara jelas oleh karyawan. Komunikasi internal yang kurang efektif serta proses penerapan nilai-nilai organisasi yang belum maksimal menyebabkan perbedaan persepsi karyawan

terhadap visi dan misi perusahaan. Kondisi ini berpotensi melemahkan kinerja individu maupun kerja sama tim, terutama ketika perusahaan menghadapi tantangan transformasi digital. Selain budaya organisasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir.

Pengembangan pada karir bisa dimaknai sebagai sebuah pendekatan terstruktur yang diaplikasikan oleh korporasi untuk menjamin bahwa aset insani memiliki kompetensi, kecakapan, dan rekam jejak yang relevan ketika diperlukan. Menurut Boamah et al. (2023) pengembangan karir ialah sebuah kegiatan dalam MSDM yang ditujukan supaya mengoptimalkan kinerja karyawan, agar mereka bisa menyumbangkan kontribusi terbaiknya dalam meraih tujuan korporasi.

Perusahaan perlu mengupayakan pengelolaan karir karyawan secara optimal agar kinerja tetap terjaga, sekaligus mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik serta mencegah munculnya frustrasi kerja yang menimbulkan berdampak pada penurunan kinerja korporasi. Sebagaimana dipaparkan oleh Priansa pada Suhartini & Pebrianti (2024) menyatakan bahwa pengembangan untuk karir adalah rangkaian kegiatan profesi yang saling berkorelasi dan berkesinambungan, dimana setiap tahap memiliki keterkaitan serta memberikan makna dan arti penting bagi kehidupan karyawan.

Diduga fenomena pengembangan karir di PT. Sumeks Kreatif Palembang terlihat dari belum jelasnya arah karir yang dapat ditempuh karyawan. Banyak karyawan yang merasa bingung mengenai posisi apa yang bisa dicapai dan syarat apa saja yang harus dipenuhi untuk meningkat ke jenjang berikutnya. Hal menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir perusahaan belum

terstruktur secara optimal. Selain itu, mekanisme pelaksanaan kegiatan pengembangan karir seperti pelatihan seminar/workshop juga belum terlaksana secara konsisten dan terencana. Kondisi ini menggambarkan bahwa upaya pengembangan karir di perusahaan ini masih memerlukan pembenahan agar lebih terarah dan mampu mendukung peningkatan motivasi dan kinerja secara berkelanjutan.

Sejalan dengan itu, Simamora (2022) menegaskan bahwasanya pengembangan bagi karir ialah satu diantara inisiatif korporasi supaya mempertahankan dan mengembangkan mutu aset insani, serta memberikan motivasi supaya karyawan memiliki persepek jangka panjang. Faktor lain yang turut berperan penting dalam meningkatkan kualitas serta mutu SDMnya yakni lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor yang paling dekat dengan individu ketika ia menjalankan pekerjaannya. Menurut Armansyah (2024) lingkup untuk berkerja meliputi dimensi sosial, psikologis serta fisik di dalam korporasi yang memberikan dampak pada kinerja serta pengembangan karir bagi karyawan. Lingkup berkerja mempunyai kontribusi pada produktivitas dan kinerja pegawai di sebuah korporasi supaya menuntaskan tugas serta kewajiban yang diamanahkan. Pandangan Santoso et al. (2024) lingkup kerja mencakup segala aspek yang berada di sekitar pegawai serta berpotensi memberikan dampak pada mereka saat menjalankan tugas yang diinstruksikan.

Diduga fenomena yang ada pada lingkungan kerja PT. Sumeks Kreatif Palembang terlihat dari kondisi beberapa ruangan kerja, seperti ruang jurnalis yang masih berukuran relatif kecil dan belum tertata dengan rapi. Tata letak

seperti meja-meja yang sering kali dipenuhi dengan tumpukan dokumen, peralatan liputan, serta perangkat kerja seperti kamera dan laptop yang berserakan menunjukkan kurangnya penataan ruang yang efisien. Selain itu, penerapan konsep *open space* yang bertujuan untuk mendukung kolaborasi antar tim justru menimbulkan tantangan tersendiri, seperti menimbulkan kebisingan dan gangguan konsentrasi ketika pekerjaan dituntut untuk fokus.

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja yang mendukung bisa memotivasi para pekerja untuk bekerja secara lebih maksimal sebab merasa diapresiasi dan diperhatikan kebutuhannya, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stress, mengurangi motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada proses pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu mewujudkan suasana bekerja yang positif serta suportif, baik dari segi fisik maupun psikososial, agar karyawan merasa nyaman, termotivasi, serta mampu memberikan kinerja terbaiknya demi keberlangsungan dan daya perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dipaparkan, terdapat indikasi bahwa PT. Sumeks Kreatif Palembang mungkin menghadapi sejumlah persoalan yang terkait dengan budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut terlihat belum berfungsi secara efektif dan berpotensi mempengaruhi hasil kerja karyawan. Meskipun sejauh ini temuan tersebut masih berupa dugaan awal yang memerlukan pembuktian ilmiah. Situasi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk penelitian lebih dalam guna mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumeks Kreatif Palembang.

Dengan dasar pertimbangan tersebut, penulis merasa perlu mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada pemaparan latar belakang di atas, isu utama yang dianalisis dalam riset ini bisa diidentifikasi ialah berikut ini:

1. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan, maksud dari riset ini dirancang antara lain:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.

2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.
3. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumeks Kreatif Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diekspektasikan dari penyelenggaraan riset ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti didambakan mampu memberikan manfaat dalam pengetahuan sebagai landasan guna mengimplementasikan wawasan yang diperoleh sewaktu studi di universitas ke ranah profesional yang riil.

2. Bagi Lembaga

Didambakan temuan riset ini bisa menyajikan informasi berharga supaya manajemen korporasi dalam mengelola SDM atau dikenal dengan sumber daya manusia, yang mencakup formulasi dan implementasi regulasi yang berafiliasi secara langsung dengan beragam dimensi modal manusia secara lebih optimal.

3. Bagi Civitas akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi akademis dalam hal tentang budaya organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anggraini, V. S., & Ardiansyah, T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KNA. *Jurnal Usaha*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Boamah, N., Ofori-Yeboah, F., & Appiah, K. (2023). Political environment, employee tenure security and firm performance in middle-income economies. *Journal of Economics and Development*, 25(2), 1–17. <https://doi.org/10.1108/JED-06-2022-0105>
- Budiasa, I. M. (2021). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Bali Press.
- Dewi, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mitra Lestarindo di Jakarta Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.48>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial*, 1(2), 176–189. <https://embiss.com/index.php/embiss>
- Fatma, N., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja*. 11(2), 113–122.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.

- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik* (8th ed.). Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2021). Organization Culture And Behavior: Undersatnding Patterns Of Beliefs, Values, And Rituals In Organizations. *Journal of Organization Behavior*, 42(3), 123–145.
- Mahendra, I. G. (2021). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.
- Nira Artamelia, F., Primta Surbakti, L., & Julianto, W. (2021). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Pengungkapan Lingkungan Dan Pengungkapan Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan. *PROSIDING BIEMA*, 2(1), 971–988.
- Permatasari, D. A. (2020). Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume, 8(4), 1353–1361. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1353-1361>
- Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rahman, A., Hakimah, Y., Dewi, M. P., Endratno, H., Alfalisyanto, Herlina, T. E., Yasin, M., Karyasa, T. B., & Agustini, I. S. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rohmah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147–162. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.135>
- Santoso, N. K., Irawawan, M., & Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 705–710. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2883>
- Sari, D. P., & Lestari, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 5(1), 12–22.

- Schein, E. H. (2022). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setyorini, A., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427–437. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiarto, B., & Suryana, R. (2021). Tantangan Transformasi Digital dalam Industri Media Kreatif Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis Kreatif*, 3(1), 1–10.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, & Pebrianti, L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2(2), 39–53. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v2i2.8095>
- Umi, S., Rahma, A., & Dewantara, I. (2023). *Budaya Organisasi dan Prilaku Kerja Karyawan di Sektor Publik*. UB Press
- Wiwin, Hinel, R., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 251–259. <https://doi.org/10.37479/jimb.v8i1.31999>
- Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1(2), 198–218. <https://repository.uwp.ac.id/id/eprint/2114>