

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
EMPLOYEE RESILIENCE TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CITRA BUMI SUMATERA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

FITRI ARYANDA

NIM : 2201110161

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fitri Aryanda

Nomor Pokok/NIRM : 2201110161

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN *EMPLOYEE RESILIENCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA BUMI
SUMATERA

Pembimbing Skripsi

Tanggal Pembimbing I : 
Dr. Sari Sakarina, S.E.,MM,CHRM
NIDN: 0214038501

Tanggal Pembimbing II : 
Dr. Irayani, S.E.,MM
NIDN: 0207077901

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Progam Studi,



Dr. Msy Mikial, SE.,M.Si.,Ak,CA,CSR
NIDN:0205026401


Dr. Yolanda Vevbhita, S.E.,M.Si.
NIDN:0226028303

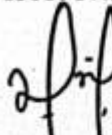
116 /PS/DFEB/ 26

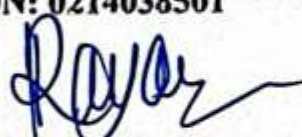
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fitri Aryanda
Nomor Pokok/NIRM : 2201110161
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN EMPLOYEE RESILIENCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA BUMI
SUMATERA

Pembimbing Skripsi

Tanggal Ketua Penguji : 
Dr. Sari Sakarina, S.E,MM,CHRM
NIDN: 0214038501

Tanggal Penguji I : 
Dr. Iravani, S.E,MM
NIDN: 0207077901

Tanggal Penguji II : 
Dr. Djatmiko Noviantoro,SE,M.Si
NIDN: 0110117204

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Progam Studi,



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


Dr. Yolanda Veybhita, S.E.,M.Si.
NIDN:0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Semua jatuh bangunmu, hal yang biasa angan dan pertanyaan, waktu yang menjawabnya berikan tenggat waktu, bersedihlah secukupnya rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Baskara putra – Hindia)

Kupersembahkan Kepada :

Kepada Allah SWT

Diriku Sendiri

Keluarga Tercinta

Almamater Kebanggaanku

Sahabat Dan Inisial R

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Proposal ini berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE RESILIENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA BUMI SUMATERA”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kesempurnaan proposal ini. Dalam penulisan Proposal ini penulis dibimbing dan diberi arahan oleh pihak lembaga dan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha,SE,M.Si, Ketua program studi manajemen
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, MM, CHRM Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Dr. Irayani, S.E, MM Selaku Pembimbing kedua juga meluangkan waktunya dalam membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis dalam penulisan skripsi.
6. Ibu Liliana, SE.,M.Si. selaku Dosen PA yang telah membantu pro Akademik penulis sehingga bisa melakukan penulisan skripsi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
8. Pimpinan dan karyawan PT. Citra Bumi Sumatera yang sudah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang di perlukan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Teristimewa Kepada Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan secara moral maupun material, serta kasih sayang yang tiada henti. Terima kasih atas segala cinta dan dukungan yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup penulis.
10. Teuntuk adik tersayang terima kasih sudah menjadi alasan penulis bertahan.
11. Kepada sahabat-sahabat penulis, Dinda, Debby, Ferdian, Fatur, dan Riki, terimakasih telah menjadi rumah yang nyaman dan aman untuk pulang di perantauan ini, ada hati malaikat yang selalu siap menyediakan bahu untuk bersandar, terimakasih karna telah menjadi sahabt yang tidak hanya ada saat tawa mengisi hari, tetapi juga saat air mata menemani malam. Kehadiran kalian telah memberi warna, kekuatan, dan semangat dalam perjalanan panjang ini.
12. Kepada Seseorang yang telah membersamai penulis pada hari hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak dan senantiasa sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi penolong yang sangat ramah ketika dibutuhkan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini.
13. Kepada Almamater Universitas Tridianti yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Juni 2026

Fitri Aryanda

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fitri Aryanda

Nomor Pokok/NIM : 2201110161

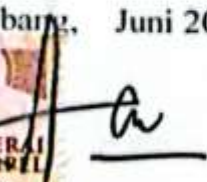
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan *employee resilience* terhadap kinerja karyawan Pt. Citra Bumi Sumatera" telah ditulis dengan sungguh-sungguh.

Apabila dikemudian hari dikemudian hari dibuktikan pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekwensinya.

Palembang, Juni 2026



Fitri Aryanda

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	1
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	3
KATA PENGANTAR.....	4
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	6
DAFTAR ISI.....	7
DAFTAR TABEL.....	10
DAFTAR GAMBAR.....	11
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRAK</i>.....	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP.....	12
BAB 1 PENDAHULUAN.....	13
1.1 Latar Belakang	14
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4 Manfaat Penelitian	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Teoritis	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi (<i>Organizational Behavior Theory</i>)... Error! Bookmark not defined.	
2.2 Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Indikator dan dimensi Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.

2.3 Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Faktor Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4 Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.5 <i>Employee Resilience</i>	Error! Bookmark not defined.
2.5.1 Pengertian <i>Employee Resilience</i>	Error! Bookmark not defined.
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Resilience</i>	Error! Bookmark not defined.
2.5.3 Dimensi dan Indikator <i>Employee Resilience</i>	Error! Bookmark not defined.
2.6 Penelitian lain yang relevan.....	Error! Bookmark not defined.
2.7 Kerangka berpikir	Error! Bookmark not defined.
2.8 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian ...	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.3 Teknik Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.4 Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.

3.5.1	Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6	Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.1	Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.7	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7.2	Analisis Korelasi	Error! Bookmark not defined.
3.7.3	Analisis Determinasi	Error! Bookmark not defined.
3.8	Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
3.8.2	Uji secara Parsial (Uji t).....	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

Error! Bookmark not defined.

4.1	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Karakteristik Responden Penelitian ...	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.1.5	Uji Statistik	Error! Bookmark not defined.
4.1.6	Uji Hipotesis Statistik	Error! Bookmark not defined.
4.2	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan <i>Employee resilience</i> Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Pengaruh <i>Employee Resilience</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....

Error! Bookmark not defined.

5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
-----	-----------------	-------------------------------------

5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	26
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah pembaca koran online Sumatera Ekspres.....	16
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya Yang Terkait....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Data jumlah karyawan di PT. Citra Bumi Sumatera ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Analisis korelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X ₁)	64
Tabel 4.5 Hasil Validitas Budaya Organisasi (X ₂)	64
Tabel 4.6 Hasil Validitas <i>Employee Resilience</i> (X ₃)	65
Tabel 4.7 Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4.8 Hasil Realiabilitas	66
Tabel 4.9 Hasil Normalitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.12 Hasil Koefisien korelasi	72
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	73
Tabel 4.14 Hasil Secara Simultan (Uji F)	74
Tabel 4.15 Hasil Secara Parsial (Uji t)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Citra Bumi Sumatera	58
Gambar 4.2 Hasil Normalitas P-Plot.....	68
Gambar 4.3 Hasil Heterokedastisitas	69

ABSTRAK

Fitri Aryanda Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan *Employee Resilience* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Bumi Sumatera. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E.M.M.,Chrm Dan Ibu Dr. Irayani, S.E.M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan employee resilience terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera, penerbit harian pagi Sumatera Ekspres di Kota Palembang. Penurunan jumlah pembaca koran pada periode 2022-2025 serta indikasi belum optimalnya koordinasi dan adaptasi karyawan menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 80 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan bantuan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *employee resilience* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan model mampu menjelaskan 86% variasi kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan employee resilience tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memprioritaskan penguatan lingkungan kerja fisik dan non fisik serta budaya organisasi untuk menjaga keberlanjutan kinerja karyawan.

Kata Kunci :lingkungan kerja, budaya organisasi *employee resilience* terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Fitri aryanda, This is an open access article under the CC BY-SA license. at pt. citra bumi sumatera supervised by dr. sari sakarina, S.E., M.M., CHRM and dr. irayani, S.E., M.M

This study examines the effect of work environment, organizational culture, and employee resilience on employee performance at PT. Citra Bumi Sumatera, the publisher of the Sumatera Ekspres daily newspaper in Palembang. The decline in the number of newspaper readers between 2022 and 2025, together with indications of unresolved coordination and adaptability problems among staff, motivated the study. A quantitative associative approach was used, with a saturated sample of 100 employees selected through a questionnaire measured on a five-point Likert scale. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation and determination analysis, and hypothesis testing (F-test and t-test) with SPSS 26.

The results show that work environment, organizational culture, and employee resilience simultaneously affect employee performance, with the model explaining 86 percent of the variance. Partially, work environment and organizational culture have a significant positive effect on employee performance, while employee resilience does not show a statistically significant partial effect. These findings suggest that management should prioritize strengthening the physical and non-physical work environment and reinforcing organizational culture to sustain employee performance

Keywords :Organizational Culture, Employee Resilience, Employee Performance, Media Company

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu metode dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Widiawati, 2023).

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi di sisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Fakta ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara efisien dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memperhatikan pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen. Tingkat motivasi karyawan yang rendah dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif terhadap kinerja organisasi dari waktu ke waktu sedangkan karyawan yang termotivasi cenderung lebih efektif daripada karyawan yang tidak termotivasi. Kinerja karyawan

dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi dan *employee resilience* (ketahanan karyawan) sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara optimal. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas operasionalnya tanpa adanya peran manusia. (Sakarina et al., 2024).

PT Citra Bumi Sumatera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan surat kabar, khususnya harian pagi Sumatera Ekspres yang beroperasi di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Sebagai organisasi yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan operasionalnya, perusahaan masih menghadapi kendala dalam memantau kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim, terutama dalam proses pendataan kegiatan produksi surat kabar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, serta *employee resilience*. Indikasi belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berkurangnya jumlah pembaca, khususnya pada tahun 2023, yang tercermin dari data hasil produksi pada periode 2022 hingga 2025 sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1**Jumlah pembaca koran online Sumatera Ekspres**

No.	Tahun	Jumlah pembaca
1	2022	17,1 juta
2	2023	13,9 juta
3	2024	15,4 juta
4	2025	14,5 juta

Sumber : *PT Citra Bumi Sumatera (2025)*

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah pembaca pada tahun 2022 mencapai 17,1 juta, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 13,9 juta. Pada tahun 2024 jumlah pembaca meningkat menjadi 15,4 juta, namun peningkatan tersebut belum signifikan. Selanjutnya, pada tahun 2025 jumlah pembaca kembali mengalami penurunan menjadi 14,5 juta. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan belum stabil.

Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang tidak hanya berasal dari faktor eksternal, tetapi juga diduga berkaitan dengan kinerja internal karyawan. Hal ini dapat dilihat dari aspek kualitas konten yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam proses produksi, serta efektivitas penyampaian informasi kepada pembaca. Ketiga aspek tersebut merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan media dalam mempertahankan minat pembaca. Di sisi lain, perkembangan industri media saat ini menunjukkan persaingan yang semakin ketat, terutama dengan hadirnya media digital dan berbagai platform online. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk lebih cepat, inovatif, dan adaptif dalam menyajikan informasi. Kondisi *employee resilience*

yang belum optimal di PT Citra Bumi Sumatera terlihat dari masih adanya karyawan yang kesulitan menghadapi tekanan kerja dan perubahan sistem kerja yang terus berkembang. Perkembangan media digital membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan mampu beradaptasi dengan perubahan di perusahaan. Namun, tidak semua karyawan mampu menyesuaikan diri dengan baik. Hal ini terlihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, menurunnya semangat kerja saat beban pekerjaan meningkat, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja yang masih belum maksimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam kondisi kerja yang terus berubah, perusahaan perlu memperhatikan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan menghadapi tekanan kerja agar kinerja tetap berjalan dengan baik. Kemampuan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, mampu bekerja sama, serta lebih siap menghadapi perubahan dan tekanan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan *employee resilience*, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat budaya organisasi agar kinerja karyawan di PT Citra Bumi Sumatera dapat meningkat. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jodie Firjatullah et al. (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Sedarmayanti dan Rahadian

2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai, di mana hambatan pelaksanaan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya (Frecilia et al., 2024). Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor individu (kemampuan, keterampilan, serta motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan), kepemimpinan (kemampuan pimpinan memberikan arahan, dukungan, dan dorongan), tim kerja (tingkat kerja sama, komunikasi, serta hubungan antar-karyawan), sistem kerja (prosedur, fasilitas, dan kebijakan organisasi yang mendukung kelancaran pekerjaan), serta faktor situasional (tekanan kerja dan perubahan di lingkungan organisasi). Jika faktor-faktor tidak optimal, maka menimbulkan dampak negatif pada kenyamanan kerja dan menurunkan kinerja karyawan; sebaliknya, jika terpenuhi dengan baik, tercipta lingkungan kondusif yang meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Di PT Citra Bumi Sumatera, lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan, terlihat dari hambatan proses kerja seperti keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya koordinasi antar-karyawan, dan sistem kerja yang belum optimal, sehingga menyebabkan penurunan efektivitas dan efisiensi kerja serta karyawan belum mampu bekerja maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang berkembang dalam organisasi, sekaligus menjadi pedoman perilaku serta kerja karyawan. Budaya yang kuat mampu membentuk karakter karyawan, meningkatkan komitmen, dan mendorong kinerja optimal. Penelitian Bahiroh dan

Agustina, (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menyelaraskan perilaku kerja dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang selaras dengan visi dan misi perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta menciptakan keunggulan kompetitif. Penelitian Apriansyah, (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat turut mendorong terbentuknya loyalitas, kerja sama tim, disiplin, serta rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan. (Hidayat dan Darmawan 2025) Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Kondisi di PT Citra Bumi Sumatera menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berjalan secara optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya kerja sama tim, disiplin kerja yang belum maksimal, serta lemahnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan kurangnya koordinasi antar karyawan. Keadaan tersebut mengindikasikan bahwa nilai dan norma organisasi belum sepenuhnya diinternalisasikan dalam perilaku kerja karyawan. Dampaknya, kinerja karyawan belum mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan agar nilai-nilai organisasi dapat diterapkan secara konsisten dan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor organisasi seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi, faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee resilience*

(ketahanan karyawan). *Employee resilience* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan, serta bangkit dari kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan. Dalam dunia kerja yang dinamis, karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai tantangan yang muncul, Penelitian Fachros et al.(2020) menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tekanan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian Roos et al., (2022) menunjukkan bahwa faktor psikologis, seperti ketahanan (*resilience*) dan motivasi, memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Di PT Citra Bumi Sumatera, tidak semua karyawan memiliki *employee resilience* yang baik, terlihat dari kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuan mengatasi tekanan yang belum optimal. Kondisi berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. (Navarro-Abal et al. 2018) menjelaskan bahwa *employee resilience* mencerminkan ketekunan, keseimbangan emosi, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, Britt et al (2016) menyatakan bahwa *employee resilience* dipengaruhi faktor pribadi, keluarga, organisasi, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *employee resilience* tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga dukungan lingkungan kerja dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang positif guna meningkatkan ketahanan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *employee resilience*, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. (Eriska, 2025). Sejalan dengan hal tersebut, budaya organisasi yang kuat dan

employee resilience yang tinggi merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ocktafian, 2021). Dalam konteks PT Citra Bumi Sumatera, kedua faktor ini menjadi sangat penting mengingat tingginya tuntutan kerja, dinamika perubahan yang cepat, serta kebutuhan akan ketepatan waktu dan kualitas kerja.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *employee resilience*, terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Bumi Sumatera, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Fenomena motivasi kerja terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja serta adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, komunikasi dan koordinasi kerja antar karyawan maupun dengan pimpinan juga belum berjalan secara optimal, sehingga terkadang terjadi kesalahan dalam penyampaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi karyawan masih perlu ditingkatkan. Dari sisi kompensasi, tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan harus bekerja cepat dan teliti, sehingga apabila imbalan yang diterima dirasa belum sesuai, dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Fenomena lainnya juga terlihat dari beban kerja yang cukup tinggi, terutama ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini membuat beberapa karyawan merasa lelah dan tertekan saat bekerja. Jika keadaan tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Hasibuan, 2019 dan Robbins, Judge, 2018).

Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *employee resilience* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian masih menguji variabel tersebut secara terpisah dan pada objek yang berbeda. Kondisi ini menyebabkan hubungan antara ketiga variabel tersebut belum banyak diteliti secara bersama-sama, khususnya pada perusahaan media seperti PT Citra Bumi Sumatera yang memiliki tuntutan kerja cepat dan tekanan kerja yang cukup tinggi. Jika perusahaan tidak memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja karyawan. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menggabungkan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *employee resilience* dalam satu model penelitian pada perusahaan media, yang masih jarang diteliti pada penelitian sebelumnya.. Selain itu, penelitian mengenai *employee resilience* pada perusahaan media, khususnya di PT Citra Bumi Sumatera, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN *EMPLOYEE RESILIENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA BUMI SUMATERA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera?
3. Apakah *employee resilience* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *employee resilience* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee resilience* terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *employee resilience* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi PT. Citra Bumi Sumatera dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan budaya organisasi, serta peningkatan *employee resilience*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, *employee resilience*, dan kinerja karyawan, serta sebagai sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). *PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT KOTA PADANG*. VIII(1), 179–188.
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indotex Indonesia Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 534. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10672>
- Arif Rachman, Yochanan, Andi Ilham Samanlangi, H. P. (2024). Dan R & D. In *CV Saba Jaya Publishr*.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378–404. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.107>
- Donra Sihanloho Ronal, & Siregar Hotlin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Eloh Bahiroh, & Desty Alvi Noor Agustina. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Startup. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 246–25. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3508>
- Eriska, M. (2025). 1* , 2 , 3. *PENGARUH RESILIENSI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRIWIJAYA BARA PRIHARUM TANJUNG LALANG*, 2(3), 115–125.
- Fachros, E., Fani, D. T., Lubis, R. F., Aritonang, N. B., Azizah, N., Saragih, D. R., & Malik, F. (2020). *Jurnal Diversita Community*. 6(X), 1–7.
- Fitriani, S., & Purwandari, E. (2022). Resiliensi Buruh Yang Ter-PHK Akibat Pandemi Covid-19. *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 19(1), 23–35. <https://doi.org/10.21831/socia.v19i1.38692>
- Frecilia, Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). *Influence of Work-Life Balance , Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction Employee Cooperative PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*. 2(3), 52–58.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. T., & Darmawan, D. (2025). *Jurnal Penelitian Multidisiplin Nusantara* <https://ijurnal.com/1/index.php/jpmn>. 6(1), 114–133. <https://ijurnal.com/1/index.php/jpmn>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023).

- Pengaruh Lingkungan dan Budaya Terhadap Pengetahuan Siswa. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Juwaini, A., Fahlevi, M., Nadeak, M., Novitasari, D., Nagoya, R., & Surya, A. (2021). *The Role of Work Motivation , Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction and Teachers Performance : An Empirical Study on Indonesian Senior High Schools Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article*. 12(12), 2964–2974.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Liana. (2025). 1 1 , 2 , 3. *DETERMINASI WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KARGO INTERNASIONAL DI JAKARTA Esti*, 15, 1–12.
- Mardiatmoko, G. (2020). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometric Equation of Young Walnuts)*. 14(3), 333–342.
- Maswah, A., & Sari, R. R. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PATRA SRIWI JAYA PALEMBANG Maswah, Agustina. M,*) Resti Ratna Sari*. 7.
- Maulana, M., Akbar, F., Zaenuri, A., Manajemen, P. S., & Ekonomika, F. (2025). Resiliensi Karyawan : Kunci Peningkatan Kinerja di Masa Krisis. *Bookchapter Manajemen SDM*, 430–454. <https://proceedings.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/341%0Ahttps://proceedings.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/download/341/325>
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Navarro-abal, & Yolanda. (2018). *Psychological Coping with Job Loss . Empirical Study to Contribute to the Development of Unemployed People*. 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081787>
- Raffi, M., & Rukmana, I. J. (2026). *FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . RAHAYU SUMBER ELECTRIC CISOKA KABUPATEN TANGERANG kolonial , terutama di bidang pertanian dan industri , seperti pembuatan lampu . Dengan Data Pra-survey Motivasi Kerja PT . Rahayu Sumber Electric Cisoka pernyata*. 4(1), 1270–1283.
- Rahmawati, C., & Nurhayani, E. (2023). *Perspektif Islam Terhadap Manajemen*

Sumber Daya Manusia. 1(4), 42–56.

Roos, M., Id, J. R., & Id, F. B. (2022). *A value-based model of job performance*. 1–26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>

Royani, S., & Widiawati, T. (2023). Analysis Of Compensation Provisions In Improving Employee Performance (Case Study Of BPJS Ketenagakerjaan Sumedang). *Jobm-Journal of Bussines Management Basic*, 5(1), 11–21.

Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). *The effects of human resource flexibility , employee competency , organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance*. 10, 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>

Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 13(2), 539–547.

Sari. (2023). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE , STRUKTUR MODAL DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN PROPERTI JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 7(2), 1165–1183.

Sari, R., Rahmi, M., Pembangunan, U., Veteran, N., & Korespondensi, P. (2021). *ANALISIS PENGARUH ROTASI AUDITOR , AUDIT TENURE DAN*. 24(1), 123–140. <https://doi.org/10.34209/equ.v24i1.2415>

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Tujuan untuk menganalisis hubungan Budaya kerja di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dan Lingkungan kerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung pada peningkatan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandun. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

Septianti, D., Khairani, N., & Rani, S. (2025). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *. 15(1).

Subhaktiyasa, P. G. (n.d.). *Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka*. 5(4), 5599–5609.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung*.

Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Number 1).

Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak

Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85.
<https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Wenas, & Ikham. (2024). *Jki 3.2.2024*. 02(3), 902–916.

Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). *Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality , Creativity , and Efficiency Performance : The Roles of Occupational and Collective Efficacies*. 11(April), 1–18.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00758>