

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,  
PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI SINARMAS CABANG  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ERIS JULIANTI**

**NPM. 18.01.11.01.13**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ERIS JULIANTI  
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.01.13  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal.....25-03-2022.....

Pembimbing I :   
Mariyam Zanariah,SE,MM  
NIDN.0222096301

Tanggal..... 23-03-2022....

Pembimbing II :   
Hisbullah Basri,SE,M.Si  
NIDN.0212016201

Dekan Fakultas Ekonomi

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen



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



  
Mariyam Zanariah,SE,MM  
NIDN.0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ERIS JULIANTI  
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.01.13  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang**

Penguji Skripsi :

Tanggal.....31-03-2022... Penguji I :

  
Mariyam Zanariah,SE,MM  
NIDN.0222096301

Tanggal..... 31-03-2022... Penguji II :

  
Hisbullah Basri,SE,M.Si  
NIDN.0212016201

Tanggal..... 31-03-2022... Penguji III :

  
Lusla Nargis,SE,M.Si  
NIDN.0222036101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal..... 04-04-2022...

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal.... 04-04-2022...



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



  
Mariyam Zanariah,SE,MM  
NIDN.0222096301

## **MOTTO :**

*Berusahalah dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan sesuatu yang memuaskan. Jika itu tak cukup niatkan dalam dirimu kau ingin menjadi lebih baik dari dirimu yang sekarang.*

*“Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”*

*(QS.Al-A'raf:56)*

Kupersembahkan kepada :

- Ayahanda dan Ibunda tercinta
- Saudara-saudaraku tersayang
- Kedua Pembimbingku, Bapak Hisbullah Basri dan Ibu Marzam Zanariah yang banyak memberi masukan dan bimbingan
- Para Pendidikku yang kuhormati
- Teman Seperjuanganku

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eris Julianti  
Nomor Pokok : 18.01.11.01.13  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Tahun Angkatan : 2018

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini ditulis tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



**Eris Julianti**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang ”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak Hisbullah Basri, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa

studi.

7. Bapak Pimpinan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan Oleh karena itu dengan rendah hati dan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penyusunan proposal penelitian ini.

Sebagai Akhir kata, semua jasa baik dari berbagai pihak yang telah membantu sehingga proposal penelitian ini dapat penulis selesaikan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang memerlukan.

Palembang, Maret 2022



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>I</b>
<b>MOTTO : .....</b>	<b>II</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>III</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>IV</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>X</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>XII</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>14</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Kajian Teoritis.....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2 Budaya Organisasi .....	15
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	15
2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi .....	18

2.1.3 Pengembangan Karyawan.....	18
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan.....	19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karyawan.	20
2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karyawan.....	21
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan .....	24
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	24
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	27
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	33
<b>2.2 Penelitian yang Relevan.....</b>	<b>34</b>
<b>2.3 Kerangka Berfikir.....</b>	<b>35</b>
<b>2.4 Hipotesis.....</b>	<b>37</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>39</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>39</b>
3.1.1 Tempat Penelitian .....	39
3.1.2 Waktu Penelitian .....	39
<b>3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>40</b>
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	40
<b>3.3 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>42</b>
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	42

<b>3.4 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....</b>	<b>43</b>
3.5.1 Variabel Penelitian .....	43
3.5.2 Definisi Operasional .....	44
<b>3.6 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>46</b>
3.6.1 Uji Validitas .....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	47
<b>3.7 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>47</b>
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	48
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	49
3.7.4 Uji Normalitas.....	50
3.7.5 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7.6 Uji Multikolinieritas.....	51
<b>3.8 Uji Hipotesis.....</b>	<b>52</b>
3.8.1 Uji F (Secara Simultan).....	52
3.8.2 Uji t (Secara Parsial) .....	52
<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....</b>	<b>55</b>
4.1.1 Sejarah Objek Penelitian.....	55
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	60
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab .....	61
4.1.5 Kegiatan Operasional Perusahaan.....	62
<b>4.2 Hasil Penelitian.....</b>	<b>63</b>

4.2.1	Karakteristik Responden .....	63
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	65
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.2.2	Analisi Data Penelitian .....	67
4.2.2.1	Uji Validitas.....	67
4.2.2.3	Uji reliabilitas .....	70
4.2.2.4	Uji Normalitas .....	71
4.2.2.5	Uji Heteroskedastisitas .....	72
4.2.2.6	Uji Multikolinearitas.....	73
4.2.2.7	Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
4.2.2.8	Koefisien Korelasi (r).....	76
4.2.2.9	Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	77
4.2.3	Uji Hipotesis .....	77
4.2.3.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	78
4.2.3.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	79
<b>4.3</b>	<b>Pembahasan dan Interpretasi .....</b>	<b>82</b>
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>85</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>.....</b>	<b>85</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>85</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>86</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>87</b>

## ABSTRAK

**ERIS JULIANTI. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bu Maryam Zanariyah, S.E, M.M dan Bapak Hisbullah Basri, S.E, M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, budaya organisasi pengembangan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas cabang Palembang. Dengan responden berjumlah 50 karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Untuk menguji variabel yang berpengaruh peneliti menggunakan pengolahan data dengan Regresi Linier Berganda, yang telah memenuhi syarat Validitas, Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Koefisien Determinasi, pengujian hipotesis dengan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang. Dengan signifikan F sebesar  $0,001 < 0,005$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,12879 + 0,372X_1 + 0,473X_2 + 0,057X_3 + 0,232X_4 + e$  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang  $0,012 < 0,005$  Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang. dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Terdapat Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,785 > 0,005$ . Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,336 > 0,005$ .

***Kata kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan***

## **RIWAYAT HIDUP**

Eris Julianti, dilahirkan di Desa Lunas Jaya 13 Juli 1999 dari bapak Evi Suari dan Ibu Hosma. Anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 10 Tanah Abang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 2 Tanah Abang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2021:2)

Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Agar diperoleh hasil kerja yang sesuai standar perusahaan maka kinerja perlu dikelola dengan baik. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain keempat faktor tersebut di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, kompensasi,

motivasi, kompetensi dan jaminan sosial. Faktor-faktor tersebut untuk lebih diperhitungkan supaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Peratiwi & Widiartanto, 2017)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Tri Maryati, 2021:23)

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik yang sama seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola warna yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik. Begitu juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan karyawan karena terciptanya hubungan sosial yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Di dalam organisasi, karyawan merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Karena karyawan yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan

kerja yang baik, maka akan tercapainya suatu hasil yang optimal dan lebih efektif.

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan dua pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan agar dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini, organisasi harus memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, maka setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi. Karakteristik budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan

kinerja dari karyawan.

Program pengembangan karyawan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sarana yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupaya keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para karyawan padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pengembangan karyawan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

Pengembangan karyawan penting untuk diperhatikan bahwa melalui penyelenggaraan program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dua kepentingan harus bersama-sama terpenuhi. Kepentingan pertama ialah kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan, kedua adalah kepentingan karyawan peserta pendidikan dan pelatihan yang apabila tidak terpenuhi akan berakibat pada kurangnya kinerja, bukan hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan akan tetapi juga melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Pelatihan yang selama ini dilakukan menunjukkan bahwa sistem informasi lebih banyak peranannya dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Manfaat pengembangan karyawan yang dilaksanakan selama ini dapat terlihat hasilnya dengan semakin bertambahnya nasabah pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang. Pengadaan pengembangan karyawan secara umum dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Namun dalam hal ini

masih terdapat kendala yang dialami oleh perusahaan tersebut seperti kemampuan dan kecakapan hanya berkisar pada kualitas individu, kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan semakin profesionalnya seorang karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (As,ad, 2000). Kepuasan kerja menunjukkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan peningkatan kinerja dan kedisiplinan karyawan. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan prestasi kerja atau kinerja mereka.

Karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman.

Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Maka dari itu dibutuhkannya program pengembangan yang merupakan proses yang didesain untuk mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk aktivitas pekerjaan di masa mendatang. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. (Kadarisman D. M., 2014)

Karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Maka perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik, maka daya saing perusahaan akan semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji dan benefit) karyawan dapat dinaikkan. (Arifin, 2013)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, dalam Tri Maryati 2021:9).

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian

hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja maupun kreativitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan, untuk mencapai hasil yang maksimal seperti tujuan perusahaan yang diharapkan terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti diantaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja.

PT. Asuransi Sinarmas merupakan salah satu perusahaan asuransi umum di Indonesia. Kantor asuransi Sinarmas di Jl.Kol H Burlian Km 6,5 Palembang ini menyediakan berbagai produk asuransi kendaraan bermotor mulai dari asuransi mobil, asuransi motor, asuransi mobil risk all sinarmas, asuransi perjalanan, hingga klaim asuransi mobil sinarmas.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang yang mempengaruhi operasinya yaitu, keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan fisik yang kurang baik, seperti pengaturan parkir yang berantakan dan sempit, suhu ruangan yang tidak baik sehingga menimbulkan bau tidak sedap, serta lingkungan kerja non fisik khususnya hubungan antara rekan kerja maupun bawahan dengan atasan yang belum kondusif. Pengaruh budaya organisasi tiap individu pada bagian yang ada di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang sudah baik namun belum disinergi dengan maksimal. Budaya organisasi yang belum saling berbagi pengetahuan sehingga kompetensi masing-masing individu tidak dapat berkembang dan cenderung statis. Antusiasme dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya

organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawainya dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pengaruh pengembangan karyawan tiap individu pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang khususnya fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pelatihan dan pendidikan sangat kurang. Untuk itu perlu adanya peningkatan dalam sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kemampuan dan kinerja karyawan meningkat. Serta kepuasan karyawan semakin puas dengan pekerjaan itu sendiri. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Palembang yaitu tingkat promosi, gaji yang sesuai, rekan kerja yang baik, dan pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menghasilkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan hasil kinerja kurang dari yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan terhadap peningkatan kinerja para karyawannya. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI SINARMAS CABANG PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka permasalahan pokoknya adalah :

1. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
4. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Sinarmas cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Dapat menambahkan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan  
Harapkan mampu memberikan masukan bagi PT Asuransi Sinarmas Cabang Palembang menyikapi masalah sumber daya manusia menyangkut lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi akademik  
Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang, dan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2013). Peningkatan Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Tingkat Pendidikan Dan Latihan Pada Perusahaan Daerah Dan Air Minum (PDAM) Di Kota Surakarta. *Karya Ilmiah*.
- Bakar, A., & Racmah Muharram. (2014). Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulselbar Cabang. *Jurnal Equilibrium*, 2.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dr. Yoyo Sudaryo, S. M., Dr. Agus Ariwibowo, S.E., M.M, & Dr. Nunung Ayu Sofiati S.Pd.,M.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ekonomi, F. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Palembang: UNANTI PRESS.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Giri, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 44-46.
- Indrawati, A. D. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 7*.
- Kadarisman, D. M. (2014). Pengertian Dan Ruang Lingkup. *Pengembangan Pegawai*.
- Mandayani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Jurnal MSDM*, 38-50.
- Peratiwi, R. M., & Widiartanto. (2017). <sup>3</sup>Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Karya Ilmiah*.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.

Tri Maryati, S. M. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS.

Admincro. 2020. "Pengertian Pengembangan Karyawan Atau Sdm Menurut Para Ahli | IMPROVEMENT FOCUS," *IMPROVEMENT FOCUS | We Do Simplify Training* <<https://Konsultanpelatihankaryawan.Com/Pengembangan-Karyawan-Menurut-Para-Ahli/>> [Accessed 9 January 2022]

Unknown. (2017). MAKALAH PENGEMBANGAN KARYAWAN. Retrieved January 9, 2022, From Blogspot.Com Website: <http://Yathimaryathie.Blogspot.Com/2017/01/Makalah-Pengembangan-Karyawan.Html>

Sahabat Blogger. 2016. PENGERTIAN BUDAYA ORGANISASI, INDIKATOR, DAN KUISIONER TENTANG BUDAYA ORGANISASI. *Blogspot.Com*.  
<http://Misnafabriana96.Blogspot.Com/2016/11/Pengertian-Budaya-Organisasi-Indikator.Html>.

<https://Www.Facebook.Com/Maxmanroecom>. 2018, August 25. Kepuasan Kerja: Pengertian, Indikator, Fungsi, Dan Aspek-Aspeknya. *Pengertian Dan Definisi Istilah*. [https://Www.Maxmanroe.Com/Vid/Karir/Kepuasan-Kerja.Html#Indikator\\_Kepuasan\\_Kerja](https://Www.Maxmanroe.Com/Vid/Karir/Kepuasan-Kerja.Html#Indikator_Kepuasan_Kerja).

Admin Linovhr. 2021, September 16. Linovhr. *Payroll, ESS, And Talent Management*. <https://Www.Linovhr.Com/Kepuasan-Kerja-Karyawan/>.

<https://Www.Facebook.Com/Anwar.Hidayat1>. 2017, June 2. Teknik Sampling Dalam Penelitian. *Uji Statistik*.  
<https://Www.Statistikian.Com/2017/06/Teknik-Sampling-Dalam-Penelitian.Html#:~:Text=Sampling%20jenuh%20adalah%20teknik%20penentuan,Semua%20anggota%20populasi%20dijadikan%20sampel>.

Ainur Rohmah. 2016. Definisi sumber data dan teknik pengumpulan data serta penjesan sumber data primer dan sekunder dalam penelitian. *Blogspot.Com*.  
[http://Ainurrohmahwalisongo.Blogspot.Com/2016/11/Definisi-Sumber-Data-Dan-Teknik\\_27.Html](http://Ainurrohmahwalisongo.Blogspot.Com/2016/11/Definisi-Sumber-Data-Dan-Teknik_27.Html).

SPSS Versi 25.0

[www.sinarmas.co.id](http://www.sinarmas.co.id)

