

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PDAM TIRTA BETUAH CABANG SEMBAWA**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**RIJU ULAN SARI**

**NPM. 1801110520**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

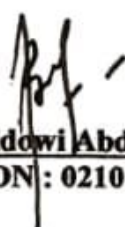
**2022**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : RIJU ULAN SARI  
Nomor Pokok / NIM : 1801110520  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
LINGKUNGAN KERJA dan PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTA BETUAH CABANG  
SEMBAWA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05 April 2022 Pembimbing I:   
**Baldowi Abdhic, SE, M.P**  
NIDN : 0210116101

Tanggal 05 April 2022 Pembimbing II:   
**Syahyuni, SE.M.M**  
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,

  
**Dr. Msv. Miklal, SE.M.SIAK.CA.CSRS**  
NIDN : 0205026401

  
**Mariyam Zanariah, SE.M.M,**  
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

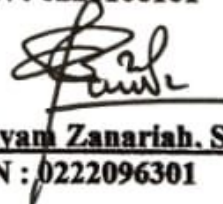
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIJU ULAN SARI  
Nomor Pokok / NIM : 1801110520  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
LINGKUNGAN KERJA dan PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTA BETUAH CABANG  
SEMBAWA

Penguji Skripsi :

Tanggal 05 April 2022 Ketua Penguji :   
Baldoni Abdhie, SE, M.P  
NIDN : 0210116101

Tanggal 05 April 2022 Penguji I :   
Syahyuni, SE.M.M  
NIDN : 0226106101


Tanggal 05 April 2022 Penguji II :   
Mariyam Zanariah, SE.M.M,  
NIDN : 0222096301

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,

  
Dr. Msy. Mikfal, SE.M.Si.AK.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

  
Mariyam Zanariah, SE.M.M,  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riju Ulan Sari  
Nomor Pokok : 1801110520  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh – sesungguhnya dan 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 dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 14 Maret 2022



Riju Ulan Sarui

- Motto :**
1. Hidup Akan Lebih Berarti Ketika Kita Mengedepankan Tuhan Dalam Segala Hal.
  2. Barang Siapa Yang Menempuh Jalan untuk Menuntut Ilmu, Allah Akan Mudahkan Baginya Jalan Menuju Surga.
  3. Hidup Yang Tidak Dipertaruhkan Tidak Akan Pernah Dimenangkan.
  4. Berbuat Baiklah Kepada Orang Lain Sebagaimana Orang Lain Berbuat Baik Kepadamu.

**Kupersembahkan Kepada :**

- Orang Tua ku Tercinta, Bapak Nur Amanat Ramlan Alm. Dan Ibu Maryatin.
- Saudaraku Raju dan Riyanti Tersayang.
- Bapak Baidowi Abdhie, SE, MP dan Ibu Syahyuni, SE, MM yang Menjadi Pahlawan Tanpa Tanda Jasa.
- Terima kasih Kepada Ghalib Uharza Tanjung yang Telah Memabantu Menyelesaikan Skripsi.
- Almamater Kebanggaanku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat tersusun dan terselesaikan. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. Rektor Universitas tridinanti Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.AK.CA.CSRS Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Ketua Prodi Manajemen Mariyam Zanariah, SE.M.M. yang telah mendukung dan memberi bimbingan selama kegiatan perkuliahan
4. Baidowi Abdhie, SE, M.P Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, dan masukan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Syahyuni, SE.M.M. Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan masukan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Syaifudin Selaku Kepala Cabang PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa yang telah memberikan ijin penelitian untuk Skripsi ini.

7. Segenap karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa yang telah memberikan kesempatan dan mendukung penyelesaian Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan dan menyemangati sampai akhirnya terselesaikan Skripsi ini.
9. Teman-teman Manajemen angkatan 2018 yang senantiasa memberi motivasi dan bantuannya.
10. Pak Moch. Fariz Dimiyati dan Ghalib Uharza Tanjung yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini.
11. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan Bapak/Ibu dan Rekan-Rekan semua mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Palembang, 29 Maret 2022



Riju Ulan Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Budaya Organisasi .....	8
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisaasi .....	8



2.1.1.2	Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	9
2.1.1.3	Tujuan Budaya Organisasi .....	9
2.1.1.4	Manfaat Budaya Organisasi .....	10
2.1.1.5	Cara Membangun Budaya Organisasi.....	11
2.1.1.6	Indikator Budaya Organisasi.....	12
2.1.2	Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.4	Manfaat Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3	Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.1	Pengertian Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.2	Tujuan Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.3	Manfaat Pengembangan Karir.....	19
2.1.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	19
2.1.3.5	Indikator Pengembangan Karir .....	21
2.1.4	Kinerja.....	22
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	22
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi .....	23
2.1.4.3	Indikator Kinerja .....	25
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	27
2.3	Kerangka Berpikir.....	28

2.4	Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1	Tempat Penelitian.....	32
3.1.2	Waktu Penelitian .....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Sampling .....	36
3.4	Rancang Penelitian.....	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	37
3.5.1	Variabel Penelitian .....	37
3.5.2	Definisi Operasional.....	38
3.6	Instrumen Penelitian.....	39
3.6.1	Uji Validitas .....	40
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	41
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7	Teknik Analisis Data .....	43
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.7.2	Koefisien Relasi .....	44

3.7.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	45
3.8 Uji Hipotesis Statistik .....	46
3.8.1 Uji Secara Simultan Digunakan Uji F/Bersama-sama .....	46
3.8.2 Uji Secara Parsial Digunakan Uji t .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penleitian .....	49
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	49
4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan PDAM .....	49
4.1.1.2 Visi dan Misi PDAM .....	49
4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	50
4.1.1.4 Tugas dan Fungsi .....	51
4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
4.1.2.1 Uji Validitas.....	56
4.1.2.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	62
4.1.3.1 Uji Normalitas .....	62
4.1.3.2 Uji Multikolinieritas .....	63
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.1.4 Analisis Regresi Berganda .....	65
4.1.5 Analisis Koefisien Korelasi .....	66
4.1.5 Analisis Koefisien Determinasi .....	68
4.1.7 Uji Hipotesis .....	69
4.1.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	69

4.1.5.1 Uji Parsial (Uji t) .....	69
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran - Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN</b> .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	27
3.1 Waktu Penelitian .....	32
3.2 Skala Likert Pengukuran .....	35
3.3 Operasional Variabel.....	38
3.4 Interpretasi Nilai ( r ).....	45
4.1 Perbandingan r Hitung dan r Tabel pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
4.2 Perbandingan r Hitung dan r Tabel pada Variabel Budaya Organisasi (X1)...	57
4.3 Perbandingan r Hitung dan r Tabel pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) ....	58
4.4 Perbandingan r Hitung dan r Tabel pada Variabel Pengembangan Karir X3 ..	59
4.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS (Y) .....	60
4.6 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS (X1) .....	60
4.7 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS (X2) .....	61
4.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS (X3) .....	61
4.9 Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS .....	63
4.10 Hasil Perhitungan Analisa Regresi Berganda Menggunakan SPSS .....	65
4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dengan SPSS .....	67
4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Determinan dengan SPSS .....	68
4.13 Hasil Perhitungan Uji Simultan (Uji F) Menggunakan SPSS.....	69
4.14 Hasil Perhitungan Uji Parsial (Uji t) Menggunakan SPSS .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	29
4.1 Struktur Organisasi .....	51
4.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan SPSS.....	62
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS.....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran

1. Kuesioner
2. Hasil Tabulasin Kuesioner
3. R Tabel
4. Hasil Uji Menggunakan SPSS

## ABSTRAK

**RIJU ULAN SARI. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa. (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE, MP dan Ibu Syahyuni, SE, MM)**

Untuk memenuhi kebutuhan pasokan air masyarakat Banyuwasin baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dibutuhkan kinerja yang optimal dari para karyawan. Dalam hal ini tentunya diperlukan budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir yang baik bagi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa kuesioner untuk mendapatkan data mengenai budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), pengembangan karir, dan kinerja karyawan (Y). Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji secara simultan (F) dan uji secara parsial (t). Hasil uji instrumen: Uji validitas seluruh kuesioner dinyatakan valid, uji reliabilitas seluruh kuesioner dinyatakan reliabel. Analisis regresi linier berganda mendapatkan persamaan linier  $Y=1.807+0.903X_1+0.539X_2+0.381X_3+e$ . Dari hasil uji F Secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinan diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 96,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir adalah 96,5% sedangkan sisanya yaitu 3,5% kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**



## ABSTRACTION

***RIJU ULAN SARI. The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Career Development on Employee Performance at PDAM Tirta Betuah, Sembawa Branch. (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie, SE, MP and Mrs. Syahyuni, SE, MM)***

*To meet the water supply needs of the Banyuasin peoples, both in terms of quality and quantity, optimal performance is needed from employees. In this case, of course, a good organizational culture, work environment and career development are needed for employees to support the performance of PDAM Tirta Betuah employees, Sembawa Branch. The purpose of this study was to determine and prove the influence of variables on organizational culture, work environment, and career development either simultaneously or partially on employee performance at PDAM Tirta Betuah, Sembawa Branch. This study uses a quantitative method in the form of a questionnaire to obtain data on organizational culture (X1), work environment (X2), career development, and employee performance (Y). Testing the research instrument using validity and reliability tests. The data analysis used was multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and coefficient of determination analysis. The hypothesis test used is a simultaneous test (F) and a partial test (t). The results of the instrument test: The validity test of all questionnaires is declared valid, the reliability test of all questionnaires is declared reliable. Multiple linear regression analysis got the linear equation  $Y=1.807+0.903X1+0.539X2+0.381X3+e$ . From the results of the F test simultaneously stated that there is a significant influence of organizational culture, work environment and career development together on employee performance is accepted. The results of the t-test state that partially there is a significant influence of organizational culture, work environment and career development partially on employee performance. Based on the analysis of the determinant coefficient, the Adjusted R Square figure is 96.5%. This means that performance can be explained by the variables of organizational culture, work environment, and career development is 96.5% while the remaining 3.5% employee performance is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Career Development and Employee Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

**RIJU ULAN SARI**, Dilahirkan di Pendopo pada tanggal 8 Oktober 1998 dari Ayah Nur Amanat Ramlan dan Ibu Maryaten, Ia anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN Surya Bumi Agro Langgeng, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP PGRI Sukamoro dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA Bina Mandiri. Pada tahun 2018 Ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2016 Ia mulai bekerja di PT. Alam Perkasa Lestari sebagai Admin Produksi.

Palembang, 8 Maret 2022

Riju UJlan Sari

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut seperti tenaga kerja, modal, material, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2002: 89).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja sdm dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktifitas melalui kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133).

Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert L dan Jackson John H (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor di antaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Tiffin dan Mc Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengembangan

karir, sistem upah dan lingkungan social. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa merupakan salah satu instansi pemerintah berbentuk BUMD yang menyelenggarakan pelayanan umum/jasa, dalam hal pemenuhan kebutuhan pasokan air bersih bagi masyarakat Banyuasin pada umumnya. Untuk memenuhi kebutuhan pasokan air masyarakat Banyuasin baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dibutuhkan kinerja yang optimal dari para karyawan khususnya bagian produksi mengingat sumber daya air merupakan kebutuhan mutlak setiap individu yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidupnya. Apabila terjadi pengurangan kuantitas maupun kualitas sumber daya air, maka akan mempengaruhi keberlangsungan hidup masyarakat Banyuasin. Dalam hal ini tentunya diperlukan budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir yang baik bagi karyawan untuk menunjang kinerja mereka sehingga visi dan misi perusahaan dalam memenuhi pasokan air bersih bagi masyarakat Banyusin terwujud.

Perusahaan/organisasi adalah suatu tempat bekerja yang dinamis dari seseorang dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi adalah suatu yang membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Apabila kita datang ke suatu organisasi atau perusahaan tertentu dan berhubungan dengan anggota organisasi atau karyawan di suatu perusahaan, maka kita akan dapat menangkap

dan merasakan perbedaan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, dengan demikian kita dapat merasakan dan mengidentifikasi budaya tersebut. Budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin dalam kepercayaan, simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi di dalam organisasi. Nilai-nilai ini menjadi sebuah petunjuk bagi anggota organisasi dalam berperilaku. Maka dari itu budaya organisasi sangat berperan dalam membentuk sumberdaya manusia anggota organisasi mengembangkan kompetensinya untuk sukses. Budaya perusahaan/organisasi juga sangat diperlukan untuk menciptakan budaya kompetensi. Oleh karena itu diperlukan strategi atau cara yang bisa mempengaruhi kompetensi untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan karena dampak kinerja karyawan yang menurun.

Adapun pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada kualitas SDM (Nawawi, 2006:98).

Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk membahas suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun sejumlah tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa
4. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi pihak perusahaan, peneliti dan akademis. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa dalam mengembangkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan.



## 2. Manfaat dalam Pengembangan IPTEK

- Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia.
- Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*, Cetakan Kesatu, Zanafa Publishing: Riau.
- Alex S, Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Alex S, Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu: Jakarta.
- Anwar P, Mangkunegara. 2015, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas, Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2019, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Badeni, 2013, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Alfabeta: Bandung
- Baidowi, et.al., 2015, *Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS*, UNSRI PRESS: Palembang
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pranadamedia Group: Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PUSTAKA PELAJAR: Yogyakarta
- Ernawan, Erni ,2011, *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta: Bandung
- Harahap, Pahlawansjah, 2011, *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*, Semarang University Press: Semarang.
- Indrawan dan Yaniawati, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, dan Pendidikan*, Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- McKenna and Beech, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Nuraini, T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

- Siagian, Sondang P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, Lijan P, 2019, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kerja*, Rajagrafindo persada: Depok.
- Sondang P, Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Stephen, Robbins, 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyarti, Gita, 2012, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”, Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945: Semarang.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin, Sa’I, Baidowi Abdhie, (2015). *Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi. Palembang: UNSRI Press.
- Veithzal, Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo Persada: Bandung.
- Veithzal, Rivai, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ketujuh, PT RAJAGRAFINDO: Depok.