

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SUMSEL BABEL CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

ANNISA USNURUL KHOTIMAH

NPM. 2001110510

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANNISA USNURUL KHOTIMAH
Nomor Pokok/NIRM : 20.01.11.0510
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 25.9.2024 Ketua Penguji : 
Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN : 0203026201

Tanggal 25.9.2024 Penguji I : 
Sultarti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 25.9.2024 Penguji II : 
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.SI.
NIDN : 0012116501

Mengesahkan.

Dekan
Tanggal 25.9.2024

Dr. Misy Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 25.9.2024

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

iii


013 / PS/DFEB/ 2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANNISA USNURUL KHOTIMAH
Nomor Pokok/NIRM : 20.01.11.0510
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 25-9-24 Pembimbing I: 
Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN : 0203026201

Tanggal 25-9-24 Pembimbing II: 
Suharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 25-9-2024

Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 25-9-2024

Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

ii

013 /PS/DFEB/2024

CS Dipindai dengan CamScanner

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Usnurul Khotimah
Nomor Pokok : 2001110510
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh 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, 19 September 2024

The image shows a handwritten signature in black ink over a red official stamp. The stamp contains the text 'MELAKUKAKAN' and 'MELAKUKAKAN' and a unique identification number '0F ECEALX359896994'. The signature is written in a cursive style.

Annisa Usnurul Khotimah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

‘Tidak ada kata terlambat untuk mulai menciptakan kehidupan yang kamu inginkan.’

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- **Allah SWT Pencipta semesta alam yang telah memberiku hidup dan berkah dan Rizkinya.**
- **Kedua Orang Tua bapak Hariyanto dan ibu Warsinem Terkasih serta Adikku Irsyado Aryan Musannif & Rheysa Faidal Fanum**
- **Seluruh Keluarga Besar**
- **Keluarga BSB Kantor Kas Pemkot**
- **Rekan – Rekan BSB Cabang Palembang**
- **Teman – Teman di Universitas Tridinanti**
- **Almamaterku, Universitas Tridinanti**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim,MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,MS
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M selaku Pembimbing I.
6. Ibu Suharti, SE.,MM selaku Pembimbing II.
7. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan.
8. Kepada Ibu Nur Farida selaku Pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dan seluruh Karyawan Bank sumsel babel cabang palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
10. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, 19 September 2024

Penulis,



Annisa Usnurul Khotimah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Abstrak	xiv
Riwayat Hidup.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Jenis – Jenis Kinerja	11
2.1.1.1 Dimensi dan Indikator Kinerja	12
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17

2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.2	Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	20
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4	Promosi Jabatan.....	24
2.1.1.4	Pengertian Promosi Jabatan.....	24
2.1.1.5	Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.....	25
2.1.1.6	Jenis – Jenis Promosi Jabatan.....	27
2.1.1.7	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	29
2.1.1.8	Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	30
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	31
2.3	Kerangka Berpikir.....	34
2.4	Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1	Tempat Penelitian.....	37
3.1.2	Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1	Sumber Data.....	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	41
3.4	Rancangan Penelitian.....	41
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	42
3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.7	Uji Instrumen.....	45
3.7.1	Uji Validitas.....	45
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	46

3.8	Teknik Analisa Data.....	46
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	47
3.8.2.1	Uji Normalitas	47
3.8.2.2	Uji Asumsi Klasik	48
3.8.3	Analisis	49
3.8.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.8.3.2	Analisis Koefisien Korelasi	49
3.8.3.3	Analisis Koefisien Determinasi	50
3.8.4	Uji Hipotesis Penelitian.....	51
3.8.4.1	Uji Simultan (Uji F).....	51
3.8.4.2	Uji Parsial (Uji t)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Sejarah Singkat Bank Sumsel Babel.....	54
4.1.2	Visi Misi Bank Sumsel Babel.....	55
4.1.3	Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.....	56
4.2	Pembahasan.....	56
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.3	Uji Instrumen	58
4.3.1	Uji Validitas.....	58
4.3.2	Uji Reliabilitas	62
4.4	Analisis Data.....	63
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	67
4.4.2.1	Uji Normalitas	67
4.4.2.2	Uji Asumsi Klasik	68
4.4.2.3	Regresi Linear Berganda	70
4.4.2.4	Koefisien Korelasi	72

4.4.2.5 Koefisien Determinasi	73
4.5 Pengujian Hipotesis.....	73
4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	73
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	74
4.5.3 Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Data Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.....	40
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 3.4 Skala Likert	45
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi	63
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)	74
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.....	56
Gambar 4.2 Histogram Skor Responden Variabel Budaya Organisasi	64
Gambar 4.3 Histogram Skor Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Gambar 4.4 Histogram Skor Responden Variabel Promosi Jabatan	66
Gambar 4.5 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja	67
Gambar 4.6 Uji Normalitas	68
Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	69

ABSTRAK

Annisa Usnurul Khotimah, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M dan Ibu Suharti, SE.,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (18,363 > 2,79) diketahui bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dengan t hitung 4,429 dengan signifikansi 0,004. Secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3,217 dengan signifikansi 0,001. Secara parsial Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 4,944 dengan signifikansi 0,001.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Annisa Usnurul Khotimah, dilahirkan di Nganjuk pada tanggal 16 Agustus 2001. Merupakan anak pertama dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 66 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 42 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMK Yayasan Pembina I. Pada tahun 2020 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan ciri era globalisasi akan mengubah cara dan gaya hidup manusia dengan sangat cepat. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing – masing karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan maupun nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun aktivitas – aktivitas sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini di tujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki nilai tertinggi dalam sebuah organisasi apabila penggunaannya tepat guna. Perkembangan teknologi, informasi serta tersedianya

modal, sarana dan prasarana apabila tanpa sumber daya manusia maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya organisasi merupakan pedoman bagi karyawan yang akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basis dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Menurut Handoko (2014:162) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting. Budaya organisasi yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang masih terdapat beberapa masalah yang sering timbul dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kurangnya inisiatif dari karyawan dalam bekerja, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan masih banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan budaya masalah, yaitu susahya mengubah *mindset* karyawan lama yang sudah merasa

nyaman dengan nilai dan perilaku yang sudah ada sebelumnya. Selain itu untuk menerapkan perilaku yang konsisten karena nilai-nilai hidup seseorang seringkali tidak konsisten dan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikis. Kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang mengalami penurunan dalam satu tahun terakhir. Hal ini tidak terlepas dari tingkat kinerja karyawan yang sedang menurun.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap karyawan. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja, yaitu kondisi tata ruang kerja yang tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dan turunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal lain yang menjadi salah satu masalah dalam ruang lingkup kerja karyawan kondisi komputer yang terkadang lambat menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan operasional.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

mendukung akan memberika hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemen sesuai dengan budaya yang ada diperusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Setiap usaha memajukan karyawan adalah usaha untuk menambah keahlian bawahan secara efisien atau untuk menempatkannya pada jabatan yang cocok. Promosi jabatan yakni memberikan kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya adalah salah satu usaha untuk memajukan karyawan. Setiap bawahan yang menunjukkan kecakapan pada tabel penilaian kecakapan haruslah dimajukan terus oleh atasannya dengan jalan mempromosikannya sebab tanpa itu, ada kecenderungan di pihak bawahan untuk tidak meninjukan prestasi besar. Promosi adalah salah satu motivasi bagi para karyawan untuk menunjukkan prestasi-prestasinya yang besar. Tanpa adanya promosi kepada karyawan yang cakap akan menurunkan prestasi dan tidak mewujutkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pemberian promosi kepada karyawan akan menaikkan kegairahan bekerja karyawan, menaikkan moral dan efesiensi kerja karyawan, dan dapat pula berarti mewujudkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Namun hal yang terjadi di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang adalah kurangnya minat karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dikarenakan banyak nya karyawan yang menghindari untuk di tempatkan di daerah tertentu, sehingga karyawan bekerja seadanya karena tidak adanya motivasi untuk promosi jabatan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian sangat besar bagi Bank Sumsel Babel Cabang Palembang yang bergerak di bidang

perbankan. Perusahaan yang berhasil tidak lepas juga dari kontribusi yang diberikan karyawan. Tercapainya suatu kinerja yang baik ditentukan oleh berbagai faktor, dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja serta promosi jabatan yang ada pada karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan diduga terdapat masalah seperti hambatan dalam pelaksanaan budaya organisasi dalam penyelesaian masalah, lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta motivasi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Bagi sebuah organisasi adalah hal yang wajib untuk memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman demi mewujudkan tujuan organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi yang di terapkan di dalam perusahaan, agar dapat mengetahui penerapan budaya organisasi yang efektif. Lingkungan kerja juga perlu di perhatikan karena lingkungan kerja merupakan pendukung dalam melakukan pekerjaan. Tingkat minat karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan yang masih rendah juga perlu untuk ditingkatkan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang elah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **”Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan Referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator), Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Donni Juni Priansa. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Cv. Alfabeta
- Edison, Emron., dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Farida, Umi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: umpo press.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis *Multivariete* Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, S. 2016. Manajemen Personalia :Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbin & Judge. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2014. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta : Ufuk Timur.
- Sarosa, S. (2017). Penelitian Kualitatif; Dasar- Dasar (2nd Ed.). Jakarta: Indeks.

- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama., Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V, W, (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Cetakan pertama, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Sulistiawan, Deni. 2017. Sukisno S. Riadi, Siti Maria. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. Jurnal Universitas Mulawarman.
- Wirawan.2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.
- Wuryanti, Lestari. Ade Suryani Nasution, Wiewiek Indriani. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* Volume 1, No 3.