

## **ASBTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NTT**

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja efisien.

Budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasakan terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karna kegiatan organisasi yang dilalukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi, perilaku serta kepribadian organisasi.

Rivai, (2014) Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja ataupun kreatifitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan, yang diprakarsai oleh

pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal seperti tujuan perusahaan yang diharapkan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Kuantitas dimana besaran yang dihasilkan dalam bentuk uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan. Teknik penelitian ini menggunakan Kuesioner dalam angket tertutup dengan menggunakan skala 1-10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut : untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju : sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sangat setuju.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Sehingga dapat diketahui gambaran tentang ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Penulis telah melakukan analisis regresi linier berganda dan didapati Koefisien regresi (b1) sebesar 0,426 artinya lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,426. Koefisien tidak bernilai signifikan artinya tidak terjadi pengaruh signifikan antara lingkungan kerja(X1) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan ada pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) ditemukan  $t$  hitung :  $6.903 < t$  tabel :  $1.664$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$ . Penulis telah melakukan analisis regresi linear berganda didapati koefisien regresi (b2) sebesar 0,248 artinya jika budaya

organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,248. Koefisien bernilai signifikan artinya terjadi pengaruh antara budaya kerja (X2) kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan terdapat ada pengaruh budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar :  $4,386 < t$  tabel : 1.664 dan tingkat signifikan :  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Secara parsial budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Dan secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**