

## Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan

Alkirma Rosa<sup>a</sup>, Mukran Roni<sup>b</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Palembang  
rosabae647@gmail.com

### Abstrak

.Budaya kerja yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, namun terdapat permasalahan yang dihadapi seperti masih terdapat pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT PLN Indonesia power UBP Keramasan Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang datanya dihasilkan dari skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode rumus slovin. Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel budaya Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F di dapatkan hasil bawa variabel X yang terdiri dari budaya Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Kata kunci:** budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja pegawai

### Abstract

*The work culture is expected to increase employee motivation and productivity, however there are problems faced such as there are still employees who are less disciplined about their time. This research aims to determine the influence of work culture and work environment on employee performance at PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. This research method uses quantitative methods whose data is generated from a Likert scale. The sampling technique uses the Slovin formula method. The results of research using the T test are that the work culture variable (X1) has a negative influence on the employee performance variable (Y) while the work environment variable (X2) has a positive influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test resulted in the variable X consisting of work culture (X1) and work environment (X2) which together had a significant effect on employee performance (Y).*

**Keywords:** work culture, work environment, and employee performance



### PENDAHULUAN

Perusahaan listrik memainkan peran vital dalam menyediakan energi listrik yang berkelanjutan bagi masyarakat dan industri. PT. PLN Indonesia Power, merupakan salah satu perusahaan yang merupakan bagian dari PT. PLN (Persero), memiliki berbagai unit pembangkit listrik, termasuk PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Sebagai perusahaan yang berfokus pada sektor energi, Kinerja Pegawai merupakan faktor krusial dalam menjamin operasional yang berjalan secara efisien dan efektif. Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Sebagai salah satu unit pembangkit listrik dari PT. PLN (Persero), perusahaan ini memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan energi listrik yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan PT PLN (Persero) Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan sebagai objek. UBP Keramasan, yang dikenal sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara, memiliki program manajemen bernama HEBAT, singkatan dari

Harmonis, Elaboratif, Bangkit, Andal, dan Terbaik (2023), berdasarkan hasil pengamatan dan informasi dari perusahaan tersebut.

1. HARMONIS: Pekerjaan-perkerjaan diperusahaan yang sulit bisa diselesaikan dengan baik jika setiap bagian harmonis artinya saling menghargai, Bersatu dan mendukung satu sama lain.
2. ELABORATIF: Setiap kegiatan dan perkerjaan sehari hari harus dikerjakan dengan Elaboratif artinya dikerjakan secara tekun dan cermat untuk menghindari adanya kesalahan dalam perkerjaan
3. BANGKIT : Di tahun 2021 yang lalu banyak sekali cobaan dan ujian yang dialami UBP Keramasan dalam mengoperasikan pembangkit.di tahun 2022 ini waktunya UBP Keramasan harus bangkit dan Berjaya Kembali.
4. ANDAL : Untuk berjaya Kembali unit unit UBP Keramasan harus Andal dengan mengoperasikan Tools yang ada seperti tata Kelola pembangkit, manajemen resiko dan penguatan budaya PLN
5. TERBAIK : Menjadi terbaik adalah keinginan dan harapan untuk UBP Keramasan termasuk Zero Accident, proper hijau dan kinerja No.1 Se-UIKSBS. Hal ini juga selaras dengan tagline UIKSBS- Terbaik.

Budaya kerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan mencakup berbagai nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Josafat, (2022) Budaya kerja yang kuat ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kolaborasi tim yang solid, etos kerja yang tinggi, disiplin, serta komitmen terhadap keselamatan dan inovasi. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif antar karyawan memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih cepat dan inovatif. Etos kerja yang tinggi mendorong dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan, sementara perhatian terhadap keselamatan kerja mengurangi risiko kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, budaya inovasi mendorong karyawan untuk terus mencari cara baru dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas mereka.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Periode Januari-Desember 2023**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Terlambat	Tanpaket	Total Absensi
1	Januari	143	5	-	2	3	10
2	Februari	143	3	1	3	2	9
3	Maret	143	4	10	3	2	19
4	April	143	5	7	2	6	20
5	Mei	143	12	13	2	2	29
6	Juni	143	9	10	3	2	24
7	Juli	143	7	15	5	2	29
8	Agustus	143	10	17	4	2	33
9	September	143	9	23	5	1	38
10	Oktober	143	13	13	5	1	34
11	November	143	16	15	5	4	40
12	Desember	143	10	18	6	1	35

Sumber:PT.PLN IndonesiaPower UBPKeramasan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2023 data absensi pegawai yang mencakup absen sakit, izin, terlambat dan tanpa keterangan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat totalabsensi rata-rata diatas angka 10 kecuali pada bulan Februari yaitu diangka 9 sedangkan angka yang paling tinggi dibulan November yaitu mencapai angka 40. Dapat dilihat bahwa kesadaran akan kedisiplinan pegawai pada PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan terbilang tidak maksimal dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (Maulidiyah dan Ilahi,2020) Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar perusahaan yang berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal.

Kondisi tempat kerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dapat digambarkan sebagai lingkungan yang berpotensi, tetapi menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan.. Peneliti telah melakukan survei kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh 10 pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, adapun hasil surveynya ialah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Koesioner Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Bobot Skor					Total skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Pencahayaan di ruang kerja sudah baik, memadai, dan tidak mengganggu saat bekerja.	0	0	6	25	15	41
2	Suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi kenyamanan tubuh saya.	0	0	3	28	10	41
3	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan, sehingga tidak mengganggu konsentrasi.	0	2	6	24	5	37
4	Tingkat keamanan di tempat kerja sudah sangat baik, membuat saya merasa aman dan nyaman.	0	0	0	20	20	40
5	Pegawai merasa keamanan di tempat kerja sudah terjamin dengan adanya CCTV.	0	0	0	36	5	41
6	Setiap ruangan yang ada di tempat kerja selalu terkunci jika ruangan tidak digunakan.	0	12	6	32	0	26
7	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor teratur dan tidak mengganggu fokus kerja.	0	12	6	8	0	26
8	Hubungan antar pegawai (baik atasan, bawahan, maupun rekan kerja) berlangsung dengan baik.	0	0	3	32	5	40

9	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.	0	6	12	12	0	30
10	Pegawai selalu berkoordinasi dengan rekan beda bagian untuk melaksanakan pekerjaan.	0	8	9	12	0	29
11	Pegawai selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan.	0	0	6	28	5	39
12	Perusahaan memperlakukan semua pegawai dengan setara, tanpa membeda-bedakan.	0	0	12	24	0	36

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 10 pegawai dengan 12 item pernyataan, teridentifikasi adanya masalah dalam lingkungan kerja terkait tingkat kebisingan, tata letak peralatan, dan hubungan antar rekan kerja. Skor terendah diperoleh pada tata letak peralatan, dengan total skor sebesar 26 persen. Ini menampilkan kondisi lingkungan kerja karyawan kurang memadai, terutama dalam hal kebisingan dan penataan peralatan, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja akibat lingkungan yang tidak kondusif.

Menurut Robbins dan Judge (2018), kinerja dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana individu atau kelompok berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi.

Hasil kerja Pegawai di PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Produktivitas mencerminkan tingkat output yang dihasilkan oleh karyawan, sementara kualitas kerja menunjukkan akurasi dan kesempurnaan dalam menjalankan tugas (Zulaspan, dkk, 2022). Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan menjadi indikator penting dari kinerja individu. Berdasarkan evaluasi, data hasil kerja karyawan yang sudah dilaksanakan di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kinerja Pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan Tahun 2023**

JENJANG/GRADE	NILAI KINERJA	NILAI KOMPETENSI	KRITERIA TALENTA
(4)	(5)	(6)	(7)
G3 / 13.PeG	MR	KOM-2	POTENSIAL

Sumber : (Data SDM, 2023)

Berdasarkan data diatas, data kinerja pegawai PT.PLN Indonesia UBP Keramasan menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk potensial. Kategori ini mengacu pada pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang lebih jauh dengan bantuan dan dukungan yang tepat. Mereka menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang memadai, kepatuhan terhadap prosedur, serta kontribusi yang positif terhadap tim. Namun, untuk mengoptimalkan potensi mereka, diperlukan langkah-langkah strategis seperti pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, pemberian insentif yang sesuai, serta peningkatan fasilitas kerja. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan spesifik setiap pegawai dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Dengan fokus pada pengembangan pegawai yang masuk dalam kategori potensial ini, PT.PLN Indonesia UBP Keramasan dapat mendorong mereka dalam mencapai target kerja sehingga lebih

bagus dan optimal, yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Ini juga sangat penting untuk menjaga semangat dan keterlibatan pegawai, memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Berikut ini merupakan gambaran kinerja pegawai yang ada di PT. PLN UBP Keramasan yang dilakukan satu semester sekali.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan Tahun 2023**

No.	JABATAN	JENJANG	NILAI KINERJA DAN KRITERIA TALENTA	NILAI KOMPETENSI
1	OFFICIER PENGADAAN UPDK KERAMASAN	G2	MR (POTENSIAL)	KOM-2
2	TEAM LEADER PENGADAAN UPDK KERAMASAN	G2	ER (OPTIMAL)	KOM-2
3	TEAM LEADER KESELAMATAN KERJA	G2	ER (OPTIMAL)	KOM-2
4	TECHNICAL PENGENDALIAN OPERASI	G2	MR (POTENSIAL)	KOM-2
5	MANAGER UNIT	G2	MR (POTENSIAL)	KOM-2
6	TECHNICAL PEMELIHARAAN LISTRIK	G2	ER (OPTIMAL)	KOM-2
7	JUNIOR TECHNICAL PEMELIHARAAN	G1	MR (POTENSIAL)	KOM-2
8	JUNIOR TECHNICAL OPERASI	G1	MR (POTENSIAL)	KOM-2
9	JUNIOR TECHNICAL ALAT BANTU	G1	MR (POTENSIAL)	KOM-2

Berdasarkan tabel diatas, G1 (Generalist 1) Jenjang ini biasanya mencakup pegawai yang memiliki tanggung jawab awal dalam peran umum atau spesialisasi di bidang tertentu. Pegawai di G1 diharapkan memiliki pemahaman dasar tentang fungsi dan proses yang ada di PLN serta kemampuan untuk mengelola tugas-tugas rutin dan mendukung kegiatan operasional serta terlibat dalam pekerjaan administratif dan memberikan dukungan kepada tim dalam berbagai proyek. Sedangkan G2 (Generalist 2), di mana pegawai diharapkan sudah menunjukkan kemampuan yang lebih matang dalam peran mereka. Pegawai di G2 mungkin harus mempunyai tanggung jawab yang lebih rumit dan kemampuan untuk membuat keputusan dengan tingkat otonomi yang lebih besar. Untuk nilai kinerja dan kriteria talenta kinerja pegawai UBP yaitu Potensial dan Optimal, potensial itu berada pada posisi MR dimana maksud dari MR ialah memenuhi persyaratan. Nilai score yang harus di capai pegawai ialah 201-300.

Pegawai yang dikategorikan potensial menunjukkan kemampuan dan kualitas yang dapat berkembang lebih lanjut. Mereka mungkin belum sepenuhnya mencapai puncak kinerja mereka, tetapi memiliki bakat, keterampilan, dan kapasitas. Berbeda pada optimal yang ada pada posisi ER. Dimana ER ialah melampaui harapan dengan score pada range 301-400. Dapat ditarik kesimpulan bahwa posisi ER pada optimal lebih baik dari pada potensial. Namun, nilai potensial berada pada level ke 3 pada skala score penilaian kinerja. Dimana pada level 1 terdapat pencapaian minimum atah MG, selanjutnya level 2 perlu pengembangan atau NI. Dan level tertinggi ialah pencapaian luar biasa pada simbol OS dengan range score 401-500. Nilai kinerja terbanyak yang diperoleh ialah potensial berjumlah 6 unit jabatan. Dan sisanya 3 unit jabatan memperoleh nilai kinerja optimal.

Di PLN Indonesia Power UBP Keramasan, nilai kompetensi pegawai yang dikategorikan sebagai Kom-2 biasanya menunjukkan tingkat kompetensi yang masih perlu diperbaiki. Nilai ini

umumnya menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan secara optimal. Dalam sistem penilaian kompetensi, Kom-2 sering kali berarti pegawai telah memenuhi beberapa aspek kompetensi dasar, tetapi masih ada ruang untuk meningkatkan supaya mampu dalam mencapai kinerja yang sangat baik atau mencapai standar tinggi yang diinginkan. Sebagai perbandingan, Kom-1 biasanya menunjukkan kompetensi yang sangat baik atau sangat baik, sedangkan Kom-3 mungkin menunjukkan kebutuhan untuk perbaikan signifikan.

Di PT. PLN UBP Keramasan, penilaian kinerja yang kompeten dan potensial sangat penting dalam mengelola operasional yang efisien serta mengembangkan potensi pegawai secara berkelanjutan. Penilaian kinerja kompeten dilakukan dengan menetapkan kriteria yang jelas dan spesifik untuk setiap posisi, seperti efisiensi dalam perbaikan dan pemeliharaan, keandalan kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Evaluasi berbasis data menggunakan laporan kinerja operasional untuk memantau pencapaian target dan kualitas pekerjaan. Proses ini dilakukan secara konsisten untuk menjaga keadilan dan akurasi dalam penilaian. Sementara itu, penilaian potensial mengidentifikasi bakat potensial karyawan yang dapat mengambil tanggung jawab lebih besar, dengan mempertimbangkan kemampuan belajar, adaptabilitas, inisiatif, dan keterampilan kepemimpinan. Dengan pendekatan ini, PT. PLN UBP Keramasan tidak hanya menilai kinerja saat ini tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk peran masa depan yang lebih strategis dan berpengaruh dalam organisasi

Riset ini bertujuan “untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi performa tenaga kerja di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan”..

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, tanpa melalui perantara, baik dari individu maupun kelompok. Oleh karena itu, data yang diperoleh adalah hasil pengumpulan informasi secara langsung dan dirancang khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Berdasarkan penjelasan Sinambela (2020), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memanfaatkan angka dalam pengolahan data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Ciri khas penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa, atau situasi, yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

#### **a. Populasi dan Sampel**

##### **1) Populasi**

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang berjumlah 143 responden.

##### **2) Sampel**

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah Rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik slovin sampling dengan mengambil dari jumlah pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menerapkan rumus Slovin. dengan teknik metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah *non-probability Sampling* dengan menggunakan kriteria tertentu.

Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:  
Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana  $n$  = jumlah sampel  
 $N$  = jumlah populasi  
 $e$  = batas toleransi kesalahan

Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini, jika dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 0,1 atau tingkat kepercayaan sebesar 90% adalah sekurangnya.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143(0,1)^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143 \times 0,05}$$

$$n = \frac{143}{1 + 0,715}$$

$$n = \frac{143}{1,715} = 83$$

$$n = 83$$

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut, jumlah sampel yang diperlukan adalah 83 pegawai

**b. Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sumber data primer, yang diperoleh melalui penyebaran Koesioner pra Survey dan koesioner kepada pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Dalam penelitian ini kuesioner disusun secara terstruktur sesuai dengan judul penelitian dan kuesioner dalam penelitian ini mengenai pendapat mengenai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**c. Definisi Operasional Variabel**

**a. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian yang dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas ( $X_1$ ) : Budaya Kerja
2. Variabel Bebas ( $X_2$ ) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Terikat ( $Y$ ) : Kinerja Pegawai

**b. Defenisi Operasional**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Dwfwnsi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Budaya Kerja ( $X_1$ )	Menurut Wijoyo (2021), budaya kerja merupakan suatu filosofi yang berakar pada pandangan hidup, yang mencakup nilai-nilai yang membentuk sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Hal ini kemudian tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud dalam bentuk "kerja" atau "bekerja."	a. Disiplin b. Keterbukaan c. Saling Menghargai, d. Kerjasama

2.	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja mencakup semua alat, perkakas, dan bahan yang ada, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.	a).Penerangan b).Suhu Udara c).Suara bising d).Ruang gerak yang diperlukan e).Kemampuan bekerja
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (dalam Gozal et al., 2021), kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu

Pengukuran variable dalam penelitian ini, digunakan skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019)

Menurut Sugiyono (2019), skala Likert dapat dimanfaatkan untuk mengukur tindakan atau pendapat individu dan kelompok mengenai fenomena sosial, yang kemudian dijadikan sebagai variabel dalam penelitian.

Skala penilaian yang digunakan berkisar dari 1 hingga 5, di mana setiap responden diminta memberikan pendapatnya terkait sebuah pertanyaan. Responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan persepsinya. Skor yang diberikan bersifat ordinal, dengan kategori skor untuk setiap item pertanyaan sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Keterangan Koensioer Katagori Skala Likert**

Klarifikasi	Skor
Sangat Setuju ( SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber:Sugiyono (2019)*

## 2.Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019:176) menyatakan bahwa validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk membandingkan data yang diperoleh dari objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Kelayakan suatu item ditentukan melalui uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0,1, yang menunjukkan bahwa suatu item dianggap valid jika terdapat korelasi yang signifikan dengan skor total. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan bernilai positif, item dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel, item tersebut dianggap tidak valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah metode untuk menilai suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner dalam berbagai penggunaan berulang.



### 3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) untuk Windows. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dalam menguji hipotesis, yang didahului oleh uji asumsi klasik, yakni uji normalitas.

#### 4) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah persyaratan dasar dalam analisis statistik. Jika data terdistribusi normal, statistik parametrik dapat digunakan; jika tidak, statistik nonparametrik diterapkan. Menurut Nuryadi et al. (2017), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS).

1. Jika nilai  $\text{asympt.sig}$  dari uji KS  $\geq 0,05$ , maka data terdistribusi normal.

2. Jika nilai  $\text{asympt.sig}$  dari uji KS  $\leq 0,05$ , maka data tidak terdistribusi normal.

#### 5) Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda dalam penelitian digunakan untuk mengevaluasi ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya interkorelasi di antara variabel bebas. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

#### 6) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pengujian ini menggunakan uji Glejser, di mana regresi dilakukan dengan nilai mutlak dari residual ( $\text{absres}$ ) sebagai variabel dependen. Jika nilai  $t$  hitung dari uji Glejser lebih dari 0,05, maka model dikatakan bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

### 7) Teknik Analisis

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistik. Setiap jawaban responden memiliki tingkatan mulai dari sangat positif hingga sangat negatif.

Pengolahan data dilakukan setelah data terkumpul dengan bantuan perangkat komputer dan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Teknik yang digunakan membahas pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

### 8) Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Metode regresi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu budaya kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Budaya Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$b_1$  = Koefisien regresi Budaya Kerja

$b_2$  = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

$e$  = Galat (disturbance error)

### 9) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilai koefisien mendekati 1, artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kecil.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengaruh tersebut dapat dievaluasi dengan membandingkan nilai  $t$ -hitung dan  $t$ -tabel. Jika  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel, maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Namun, jika  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

**Hipotesis Nol (H0):**  $b_1 = 0$  menyatakan bahwa Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

**Hipotesis Alternatif (H1):**  $b_1 \neq 0$  menyatakan bahwa Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

Kriteria pengambilan Keputusan:

H0: ditolak jika taraf signifikan  $>$  (lebih besar)  $\alpha = 5\%$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

H0: diterima jika taraf signifikan  $<$  (kurang dari)  $\alpha = 5\%$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

## 2) Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T-hitung untuk variabel budaya kerja adalah -2,833, yang lebih besar dari T-tabel 1,664, dengan tingkat signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa budaya kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Penelitian ini menyoroti bahwa budaya kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor penyebab tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh manajemen adalah beberapa pegawai yang tidak mematuhi disiplin jam kerja, lebih memilih urusan pribadi dibandingkan dengan pekerjaan mereka. Tindakan semacam ini dapat berdampak buruk pada pelayanan terhadap rekan kerja dan pelanggaran aturan yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, ini menjadi isu yang harus ditangani, dan diperlukan ketegasan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan melalui penerapan peraturan dan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

Dalam konteks budaya kerja, disiplin dilihat dari indikator perilaku, yang mencerminkan kepatuhan terhadap tugas yang seharusnya diselesaikan. Kepatuhan tersebut berperan penting dalam menggerakkan perusahaan menuju pencapaian yang optimal. Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk menentukan prioritas tugas agar dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Penerapan sikap disiplin ini juga bertujuan untuk mencegah penundaan tugas lainnya yang harus dikerjakan pegawai. Selain itu, pemimpin perlu bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan memberikan tindakan yang dapat memperbaiki budaya kerja, seperti komunikasi yang baik, percaya diri, tidak takut akan kegagalan, selalu optimis, sabar, dan bersikap jujur. Dengan demikian, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan budaya kerja yang baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang objektif dan adil juga penting untuk memastikan bahwa pegawai yang bekerja keras dan loyal mendapatkan imbalan yang sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh LM Moron, H Herdi, dan YDP Rangga (2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berada dalam kategori baik, dilihat dari indikator perilaku disiplin, ketegasan dalam pengambilan keputusan, dan rasa percaya diri dalam bekerja. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Dari analisis korelasi product moment, diperoleh hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan di koperasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik adalah ketika individu dapat melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ini disebabkan tidak hanya oleh variabel bebas (X1) yaitu budaya kerja, tetapi juga oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya disiplin kerja dan kepemimpinan. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja yang dibangun oleh PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat optimal.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian, nilai T-hitung untuk variabel lingkungan kerja mencapai 9,462, yang lebih tinggi dari T-tabel 1,663, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jalai Iqrom (2018) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten

Barru", yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Rilau. Namun, hasil penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan sangat memperhatikan aspek lingkungan kerja untuk memastikan pegawai merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan Adjusted R<sup>2</sup> dalam analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi, dengan nilai R Square sebesar 0,537. Ini berarti 53,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya, yaitu 46,3%, disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti, seperti etos kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas di bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan menggunakan SPSS Versi 27 sebagai berikut :

1. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.
3. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441–450. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Dermawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. [https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/download/5142/3171](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/download/5142/3171)
- Fadhilla, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Pabrik Keripik Singkong Wahyu Pendawa Lestari)* [Universitas Muhammadiyah Magelang]. [http://eprintslib.umngl.ac.id/2267/1/16.0101.0168\\_BAB I\\_BAB II\\_BAB III\\_BAB V\\_DAFTAR PUSTAKA.pdf](http://eprintslib.umngl.ac.id/2267/1/16.0101.0168_BAB I_BAB II_BAB III_BAB V_DAFTAR PUSTAKA.pdf)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1413–1422.
- Jalali, Iqram (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru*. [https://www.google.com/search?hl=id&q=JalaliIqrom+\(2018\)++yang+berjudul+Pengaruh+Budaya+Organisasi+dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja++Pegawai+Pada+Kantor+Kecamatan+Tanete+Rilau+Kab.Barru#vhid=zephyr:0&vssid=atritem-https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2449-Full\\_Text.pdf](https://www.google.com/search?hl=id&q=JalaliIqrom+(2018)++yang+berjudul+Pengaruh+Budaya+Organisasi+dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja++Pegawai+Pada+Kantor+Kecamatan+Tanete+Rilau+Kab.Barru#vhid=zephyr:0&vssid=atritem-https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2449-Full_Text.pdf)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Raja Grafindo Persada.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.
- Maulidiyah, N. N., & Ilahi, R. R. (2020). The Impact of Physical Work Environment on Employee Performance by Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 2(1), 1–3.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ngalimun, M. R. (2019). *Komunikasi Bisnis Kewirausahaan dalam Islam*. Parama Ilmu.

- Nurhadijah. (2017). Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara d. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–4589. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/8. Jurnal \(02-28-17-01-55-49\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/8. Jurnal (02-28-17-01-55-49).pdf)
- Nuryadi. (2017). *Dasar - dasar Statistik Penelitian*. gramasurya.
- Pabundu Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Motode Tulta sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sedarmayanti, S. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Revisi). Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759–768.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Wijoyo, H. (2021). Team Kerja Leadership. *Leadership Di Era Digital*, 99.
- Zulaspan, T., Kesha Stevanie, S., & Muhammad, A. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(9), 161–176.

## Loa jurnal



**Jurnal Ekonomika Dan Bisnis**  
CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA  
Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat  
E-mail : jurnal.ittc@gmail.com - Phone Number: +62882-7087-5130  
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/>

**Letter of Acceptance (LOA)**  
**No:1857/JEBS/LOA/09/2024;**

*Handwritten signature and date: 25/9/2024*

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi Sinta 5 (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Penulis : Alkirma Rosa, Mukran Roni  
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan  
Url Publish : <https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/article/view/2138>

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol. 4 No. 5 (2024): September - Oktober dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 25 September 2024  
Hormat Kami



( Mohammad Abdilla )  
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :

