

# **SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT INDUK  
WILAYAH SULSELRABAR KOTA  
MAKASSAR**

**SYARMILA**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR KOTA MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**SYARMILA**

**A021181008**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

**SYARMILA**

**A021181008**

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

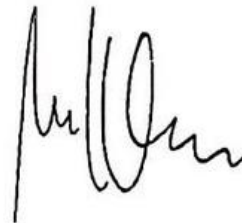
Makassar, 07 September 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M. Si  
NIP. 19620616 198702 2 001

Pembimbing II



Dr. Wardhani Hakim, SE., M. Si  
NIP. 19720525 199702 2 001



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Prawansa, M. Si., Ph.D., CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**SYARMILA**

**A021181008**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 07 September 2022 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Panitia Penguji

| No | Nama Penguji                                     | Jabatan    | Tanda Tangan  |
|----|--|------------|---|
| 1  | Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M. Si           | Ketua      |  |
| 2  | Dr. Wardhani Hakim, SE., M. Si                   | Sekretaris |  |
| 3  | Dr. Muh Yunus Amar, SE., MT., CWM                | Anggota    |  |
| 4  | Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph. D.,<br>CSEM., CWM | Anggota    |  |



Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Prawansa, M. Si., Ph. D., CWM  
NIP. 19620405 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarmila  
NIM : A021181008  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR KOTA MAKASSAR** adalah karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 07 September 2022

Yang membuat pernyataan,

 Syarmila

## PRAKATA

### ***Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya serta petunjuk dan pertolongannya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kpeuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar”**. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis haturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dan teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Abdul Waris, S. Pd dan Ibunda Munatika serta kedua saudara perempuan saya Justiana dan Syahriwana atas segala dukungan bantuan moral maupun *financial* serta doa selama penulis menempuh pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan, hambatan dan tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, karena itu, perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M. Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Bapak Dr. Mursalim, SE., M. Si., CRA, CRP., CWM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan

Inovasi, Bapak Dr. Arifuddin, SE., Ak., M. Si., CA selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan Perencanaan dan Sumber Daya, dan Bapak Dr. Anas Iswanto, SE., M. A., CWM selaku Wakil Bidang Kemahasiswaan.

2. Ibu Prof. Drs. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M. Si., Ph. D., CWM dan Bapak Andi Aswan, SE., MBA., DBA., CWM selaku ketua dan sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Kepada Ibu Prof. Drs. Hj. Siti Haerani, SE., M. Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Wardhani Hakim, SE., M. Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan masukan yang dibutuhkan penulis dalam proses penulisan skripsi. Terima kasih atas kesediaan waktu dan kesempatan dalam memberikan bimbingan dan arahan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
4. Kepada Bapak Dr. Muh Yunus Amar, SE., MT., CWM selaku dosen penguji I dan Ibu Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph. D., CSEM., CWM selaku dosen penguji II yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesempatannya untuk menguji serta memberikan sarana dan kritikan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu staf beserta jajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin khususnya Departemen Manajemen yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian administrasi selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Terima kasih banyak untuk Pak Taslim dan Pak Rias telah membantu saya dalam hal penelitian serta karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar karena telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya.

7. Terima kasih banyak untuk diri sendiri karena mampu menyelesaikan skripsi ini mulai dari pengajuan judul hingga tahap penyusunan skripsi, meskipun sering mengeluh dan nangis karena selalu ditanya soal “Kapan Wisuda” and then akhirnya selesai juga drama nangis-nangisnya.
8. Terima kasih banyak Irfan Afandi, S.M., M.M karena telah memberikan semangat dan dorongan serta doa yang tak pernah henti diucapkan serta terima kasih juga telah kebersamai dari tahun 2019 sampai sekarang.
9. Sahabatku tercinta Meli, Aynun, Loly dan Afni terima kasih telah mendengarkan keluh kesahku selama penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman KKN Gel-106 Jeneponto Kec. Tamalatea terima kasih atas waktu kebersamaan dan berbagai pengalaman saat melaksanakan KKN.
11. Teman-teman seperjuangan di manajemen “INCREDIBLE” UNHAS 2018 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan ilmu yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Meskipun demikian, penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyempurnakan penulisan skripsi ini dengan baik dan benar. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi banyak pihak termasuk pada dunia pendidikan

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 07 September 2022

Syarmila



## **ABSTRAK**

**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Unit Induk  
Wilayah Sulselrabar Kota Makassar**

**Syarmila**

**Siti Haerani**

**Wardhani Hakim**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jumlah responden 116 sampel. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibagikan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Unit Induk wilayah Sulselrabar Kota Makassar.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

***The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction Against Employee Performance at PT. PLN Parent Unit South Sulawesi Region, Makassar City***

**Syarmila**

**Siti Haerani**

**Wardhani Hakim**

*This study aims to determine the influence of organizational culture, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. PLN Main Unit, Sulselrabar Region, Makassar City. This study uses a quantitative approach. The sampling method used in this study is probability sampling with a total of 116 samples of respondents. The data in this study were obtained from the results of distributing questionnaires that have been distributed. The analytical method used is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis using the help of the IBM SPSS version 22 application for windows. The results of this study indicate that partially organizational culture and work environment have a positive and significant effect on performance, and job satisfaction does not have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Main Unit, Sulselrabar, Makassar City.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Performance*

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL .....</b>              | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>                | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>         | <b>iii</b> |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>           | <b>iv</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>          | <b>v</b>   |
| <b>PRAKATA .....</b>                     | <b>vi</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                      | <b>ix</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>                     | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                  | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>               | <b>xv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>              | <b>xvi</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>           | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang .....                 | 1          |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                | 9          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....              | 9          |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....             | 10         |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....          | 11         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>     | <b>13</b>  |
| 2.1 Landasan Teori .....                 | 13         |
| 2.1.1 Manajemen .....                    | 13         |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14         |
| 2.1.3 Budaya Organisasi .....            | 15         |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.4 Lingkungan Kerja .....                                    | 18        |
| 2.1.5 Kepuasan Kerja.....                                       | 21        |
| 2.1.6 Kinerja .....   | 24        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                  | 27        |
| 2.3 Kerangka Pikir .....  | 30        |
| 2.4 Hipotesis .....   | 30        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                          | <b>31</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                                  | 31        |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....                            | 31        |
| 3.3 Populasi dan sampel.....                                    | 31        |
| 3.3.1 Populasi.....   | 31        |
| 3.3.2 Sampel .....  | 32        |
| 3.4 Jenis dan sumber Data.....                                  | 33        |
| 3.4.1 Jenis Data.....   | 33        |
| 3.4.2 Sumber Data .....   | 33        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                               | 33        |
| 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel ..... | 34        |
| 3.6.1 Variabel Penelitian.....                                  | 34        |
| 3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....                        | 36        |
| 3.7 Instrumen Penelitian .....                                  | 37        |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                       | 38        |
| 3.7.3 Uji Reliabilitas .....                                    | 38        |
| 3.8 Metode Analisi Data .....                                   | 39        |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....                                    | 39        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....        | 42        |
| 3.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....     | 42        |
| 3.8.4 Pengujian Hipotesis .....                     | 43        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>45</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....            | 45        |
| 4.2 Analisis Deskriptif Sampel Penelitian.....      | 57        |
| 4.3 Analisis Data .....                             | 66        |
| 4.3.1 Uji Validitas.....                            | 66        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas .....                        | 69        |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik.....                          | 70        |
| 4.4.1 Uji Normalitas .....                          | 70        |
| 4.4.2 Uji Multikolinieritas.....                    | 71        |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....                 | 71        |
| 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....          | 73        |
| 4.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....       | 75        |
| 4.7 Pengujian Hipotesis.....                        | 76        |
| 4.7.1 Uji t (Parsial).....                          | 76        |
| 4.7.2 Uji F (Simultan).....                         | 79        |
| 4. 8 Pembahasan Hasil Penelitian .....              | 80        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                          | <b>84</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                | 84        |
| 5.2 Saran .....                                     | 84        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                          | <b>87</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                               | <b>92</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Table 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan .....                         | 5  |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan .....                                   | 7  |
| Table 1.3 Data Mutasi Karyawan .....                                    | 8  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                    | 27 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....                           | 36 |
| Table 3.2 Bobot Nilai Instrumen Penelitian .....                        | 38 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 57 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....                 | 58 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 58 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....          | 59 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi ..... | 60 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....  | 61 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....     | 63 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja .....           | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas variabel Budaya Organisasi .....          | 66 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variable Lingkungan Kerja.....           | 67 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas variable Kepuasan Kerja .....            | 68 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas variable Kinerja .....                   | 68 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....                                  | 69 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....                                   | 70 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....                            | 71 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser .....                                      | 73 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                      | 74 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                        | 75 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t.....   | 76 |
| Tabel 4.120 Hasil Uji F.....  | 79 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....       | 30 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... | 48 |
| Gambar 4.2 Scatterplot.....          | 72 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....   | 92  |
| Lampiran 2: Surat Izin Penelitian dan Surat Keterangan Selesai Penelitian..... | 98  |
| Lampiran 3: Tabulasi Data Responden.....                                       | 100 |
| Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....                          | 109 |
| Lampiran 5: Tabel <i>Frequency</i> Variabel Independen.....                    | 113 |
| Lampiran 6: Tabel <i>Frequency</i> Variabel Dependensi.....                    | 119 |
| Lampiran 7: Hasil Regresi Linear Berganda.....                                 | 121 |
| Lampiran 8: Hasil Uji Asumsi Klasik.....                                       | 122 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.1 Latar Belakang**

Kinerja yang efektif dan efisien merupakan impian semua perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mewujudkan hal tersebut sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang cukup ahli dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang ada dalam organisasi dan mempunyai peranan penting agar organisasi berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, instansi akan sulit untuk beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain terpenuhi.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh biasa dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Jika diaplikasikan dengan bijaksana serta akurat, manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih baik lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan. Di setiap organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan karyawan sebagai salah satu faktor penentu bagi organisasi akan mengalami banyak kesulitan bahkan organisasi tidak berjalan apabila tidak memiliki karyawan.

Salah satu tantangan besar perusahaan besar saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini perusahaan pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan

penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Jamaluddin, 2017). Menurut Fachreza (2018) menyebutkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja staff pada instansi pemerintah secara teoritis maupun empiris dapat dipengaruhi oleh beberapa factor.

Setiap individu memiliki sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi atau perusahaan juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut dapat diketahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut dikenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Menurut Nikipour (2017) Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama. Tempat-tempat dasar ini adalah yang dipelajari kelompok ketika mereka menyelesaikan kesulitan dan masalahnya. Jika setiap individu atau kelompok memahami budaya organisasi dengan benar, maka kinerja karyawan akan meningkat serta karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja disekitarnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja karyawannya. Jika lingkungan di tempat karyawan bekerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan cenderung malas untuk bekerja, sehingga akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan

tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan sebuah kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktivitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan. Untuk ini prioritas yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mutlak dilakukan dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan dorongan berupa perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja serta sarana penunjang bagi pegawai dalam meningkatkan kreativitas kerja sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pekerja merasa senang atau suka atas pekerjaannya, maka hasil kerjanya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan berdampak kepada hasil kerjanya.

Adanya keterkaitan atau hubungan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Nandika (2019) menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Daerah Tangsel.

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergelut dibidang penyediaan tenaga listrik dan satu-satunya perusahaan listrik yang tidak mengalami persaingan di Indonesia untuk mendapatkan konsumen. PT. PLN memiliki tiga tata nilai perusahaan yang biasa dikenal dengan 3P yaitu Perbuatan, Pikiran dan Prinsip. PT PLN (Persero) memiliki kantor induk dan kantor cabang di setiap daerah seluruh Indonesia dan memiliki sumber daya manusia yang tersebar dengan berbagai suku bangsa, keyakinan, pendidikan, perilaku. Tidak menutup kemungkinan karyawan PT PLN (Persero) yang berasal dari Sabang bisa menjadi karyawan di kantor induk yang berada di Merauke. Artinya setiap manusia memiliki pola pemikiran yang berbeda-beda, namun budaya organisasi bertujuan agar seluruh karyawan bisa satu tujuan untuk memajukan perusahaan. Begitu juga dengan PT PLN Unit Induk Wilayah Sulselbar Kota Makassar yang memiliki 164 karyawan dengan suku bangsa, pendidikan, keyakinan, perilaku yang berbeda.

Pada tanggal 01 Juli 2020, Erick Thohir selaku Menteri BUMN meresmikan budaya AKHLAK SE- 7/MBU/07/2020 sebagai *core value* dari BUMN. AKHLAK merupakan singkatan dari "Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif". Gagasan tersebut telah menjadi pedoman baru dalam budaya kerja perusahaan BUMN secara menyeluruh seperti yang tertulis pada surat edaran dari menteri BUMN.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sulselbar, dimana berdasarkan hasil observasi awal dilokasi penelitian, kinerja yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar di Kota Makassar yaitu dari internal perusahaan itu sendiri, dimana meskipun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja

para karyawan, banyak karyawan yang sering datang terlambat (kurang disiplin) dan ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa selalu menjadi korbannya.

Kunci budaya organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar ialah melayani dengan kualitas, sebagaimana sebuah perusahaan Negara, PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Rika Dwi Ayu Parmitasari (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang juga menemukan permasalahan yang sama mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil obeservasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah masih kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi karyawan, sehingga sebagian besar karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk wilayah Sulselrabar Kota Makassar dalam kurun waktu 2 tahun.

**Table 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan**

| <b>Keterangan</b> | <b>Tahun 2021</b> | <b>Tahun 2022</b> |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| K1 (Tinggi)       | 40%               | 44%               |
| K2 (Sedang)       | 57%               | 54%               |
| K3 (Rendah)       | 3%                | 2%                |
| <b>Total</b>      | <b>100%</b>       | <b>100%</b>       |

*Sumber: PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar*

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan cenderung naik turun dari tahun 2021 sampai 2022. Dimana pada tahun 2021 kinerja karyawan dengan kategori tinggi sebesar 40% dan mengalami kenaikan di tahun 2022 yaitu 44%. Dan di kategori sedang pada tahun 2021 sebesar 57% dan mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 54%. Sedangkan pada kategori rendah di tahun 2021 sebesar 3% dan di tahun 2022 sebesar 2%. Meskipun data kinerja karyawan menurun ditahun 2021 ke tahun 2022 tetapi masih ada lebih dari 50% kinerja sedang atau kurang, hal ini menggambarkan bahwa masih ada kebiasaan besar karyawan sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Hal ini menyebabkan adanya permasalahan dalam hal kinerja karyawan.

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang maksimal merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab secara maksimal.

Berdasarkan pengamatan awal kondisi lingkungan kerja yang ditemukan oleh peneliti pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya masih ada beberapa ruangan yang sempit, suhu udara yang tidak menentu, kurangnya alat peredam kebisingan dari suara-suara yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan kesalahan komunikasi. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan anggota tubuh seperti mata, telinga, syaraf otot dan lainnya (Priansa & Garnida, 2015). Permasalahan tersebut mengindikasi kurangnya

semangat kerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya yang dapat mengakibatkan kinerja menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Solihul Hakiki (2017) menjadikan ketidakhadiran karyawan sebagai alat tolak ukur lingkungan kerja. Berikut data absensi karyawan PT. PLN unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar selama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan**

| <b>Keterangan</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Hadir             | 93%         | 92%         | 94%         |
| Tidak Hadir       | 2%          | 3%          | 2%          |
| Cuti              | 3%          | 2%          | 2%          |
| Izin              | 2%          | 3%          | 2%          |
| <b>Total</b>      | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami peningkatan dan penurunan, jika dibandingkan karyawan yang tidak hadir antara tahun 2019 dan tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 1% dan dari tahun 2020 ke 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 1%. Hal tersebut menandakan bahwa semangat kerja karyawan tidak stabil dan cenderung naik turun sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam bekerja selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Afandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya.

Karyawan di PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar sepertinya mendapatkan kepuasan kerja yang kurang, sebab mempunyai catatan karyawan yang keluar masuk. Solihul Hakiki (2017) berpendapat bahwa tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi tolak ukur kepuasan kerja yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya keluar masuknya karyawan, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Berikut data mutasi karyawan ditahun 2021.

**Table 1.3 Data Mutasi Karyawan**

| Bulan         | Keterangan |           |
|---------------|------------|-----------|
|               | Keluar     | Masuk     |
| Januari       | 1          | -         |
| Februari      | 3          | 1         |
| Maret         | 2          | 2         |
| April         | 2          | -         |
| Mei           | 2          | 1         |
| Juni          | 4          | 2         |
| Juli          | 2          | 1         |
| Agustus       | 3          | 1         |
| September     | 3          | 2         |
| Oktober       | 4          | 2         |
| November      | 5          | 1         |
| Desember      | 8          | 4         |
| <b>Jumlah</b> | <b>39</b>  | <b>17</b> |

*Sumber: PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar*

Berdasarkan data mutasi yang ada diatas, dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dan masuk sepanjang tahun 2021 yaitu mulai dari bulan januari-desember cenderung mengalami peningkatan. Dimana pada bulan januari hanya 1 satu yang memilih untuk keluar dari perusahaan, tetapi pada bulan berikutnya yakni bulan februari-desember meningkat hingga mencapai 8 karyawan yang keluar. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa kurang puas atas



pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menurun dan akhirnya memilih untuk melepaskan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah yang dikaji melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar?
4. Manakah diantara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui manakah diantara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.

#### **1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Memberikan kontribusi bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta tambahan alternatif untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Sebagai proses pembelajaran dan mempraktekkan metode yang dipelajari dibangku perkuliahan, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b. Bagi Manajemen Perusahaan

Bagi pihak manajemen perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat untuk memberikan pemahaman mengenai kondisi sumber daya manusia perusahaan, sehingga dapat membantu dalam pengambilan keputusan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi proposal. Adapun sistematika penulisan yang terdapat dalam proposal ini terdiri dari bab, yaitu:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan secara singkat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu dengan topik yang sama, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian dan hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu serta menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, dan metode analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

#### **BAB V PENUTUP**

Sebagai bab terakhir berisikan tentang kesimpulan dari penulisan, saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya dan kekurangan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Yang menjadi acuan untuk melandasi penelitian ini adalah teori Manajemen sebagai *grand theory*, teori Manajemen Sumber Daya Manusia dijadikan sebagai *middle range theory*, dan teori tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dijadikan sebagai *Applied Theory*.

##### 2.1.1 Manajemen

Menurut Nurhasanah (2016) Manajemen secara umum sering disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang menjelaskan bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kemudian menurut (Amirullah, 2015) menyatakan bahwa “manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang

dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2017), Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikutan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikutan tata tertib yang baik
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan
- f. Adanya human organization.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (2014), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### 2.1.3 Budaya Organisasi

Secara garis besar budaya organisasi dapat dipahami sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinan-keyakinan tentang bagaimana cara kerja suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan.

Menurut Edgar H. Schein (2015) mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut “Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.”

Seperti yang dikatakan Elsa Vosva (2013) bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajer jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Robbins (2016) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Organisasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan Budaya Organisasi yang kuat. Berikut dimensi dari Budaya Organisasi:

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi. Indikator dari dimensi ini adalah:
  - Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya



- Karyawan mentaati aturan yang ada
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan. Indikator nya meliputi:
    - Menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan
    - Karyawan penuh inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan
    - Perusahaan selalu bisa secara cepat merespon hambatan
  3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok. Indikatornya meliputi:
    - Karyawan sangat menghargai & menghormati, melayani pihak lain yang berkunjung.
    - Karyawan memandang bagian (divisi) lain sebagai satu kesatuan.
    - Karyawan sebagai anggota kelompok saling membantu satu sama lain.
  4. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. Indikatornya meliputi:
    - Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
    - Karyawan berinovasi untuk menemukan hal baru dan berguna.
    - Karyawan bangga ketika perusahaan mencapai tujuan kinerjanya
  5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama indikatornya meliputi:
    - Setiap karyawan selalu bekerja sama dengan baik dalam tim
    - Setiap tugas-tugas Tim, karyawan lakukan dengan diskusi dan disinergikan dengan baik

- Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunkana secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusianya dapat melakukan kegiatan secara optimal, aman, sehat dan nyaman.

Sudaryo (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja yang baik. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2011).

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja merupakan semua

aspek fisik kerja psikologis kerja dan praturan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang teradapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja fisik:

- Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak meyilaukan. Penerangan yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

- Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

- Keamanan Kerja

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016):

- Lingkungan kerja temporal

Waktu jumlah jam kerja Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam

dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran. Waktu istirahat kerja Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

- Lingkungan kerja psikologis

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins, 2015) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turnover*) karyawan dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pekerja merasa senang atau suka atas pekerjaannya, maka hasil kerjanya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan berdampak kepada hasil kerjanya.

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Wibowo (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan suatu variabel tergantung utama karena ada dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2013).

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan fakto-faktor individu, sosial, budaya, organisasi dan lingkungan. Mullin dalam Wijono (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal yaitu:

1. Kerja. Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang dapat memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan

beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

2. Pengawasan. Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Upah. Dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.
4. Promosi. Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja.
5. *Co- worker* (rekan kerja). Dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

### 2.1.6 Kinerja

Kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu titik kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan (Hasibuan, 2017).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaan, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Sopiah (2018) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas yang dimaksud yaitu dilihat dari keberseihan, kehalusan, ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Moeheriono (2014) kinerja bias disebut sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.



Menurut Rivai (2013) kinerja adalah seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu perusahaan atau organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar. Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Kinerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2013) antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor finansial. Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka setiap harinya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

- b. Faktor fisik. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi pengaturan waktu kerja dan istirahat, jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- c. Faktor sosial. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang bijaksana serta adil, dan pengarahan perintah yang wajar.
- d. Faktor psikologi. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan.

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini dimensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Menurut Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja ada beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

- a. kualitas, yaitu tingkat kecermatan, kerusakan dan kesalahan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

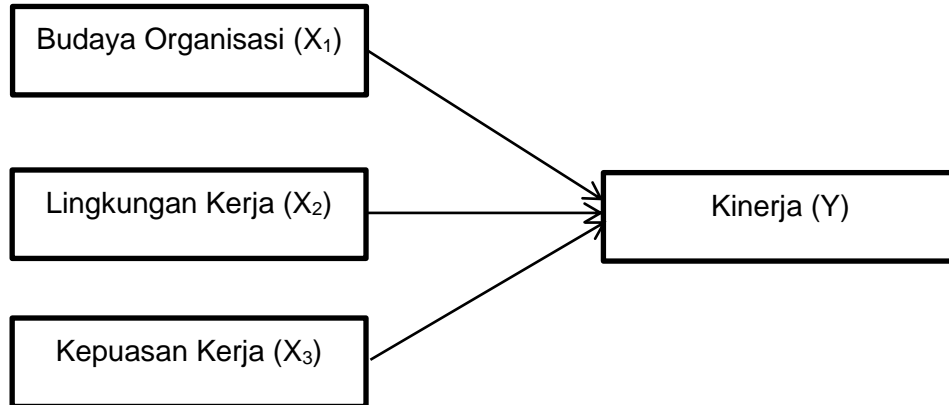
| No | Nama Peneliti                   | Judul Penelitian   | Variabel Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|---------------------------------|--|--|---|
| 1. | Nandika Putri Maulida (2019)    | Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Tangerang Selatan | a. Budaya organisasi<br>b. Kepuasan Kerja<br>c. Lingkungan Kerja<br>d. Kinerja | Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Daerah Tangsel. |
| 2. | Rika Dwi Ayu Parmitasari (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar   | a. Budaya Organisasi<br>b. Kinerja   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji t, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.   |
| 3. | Rizal Nabawi (2019)             | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai   | a. Lingkungan Kerja<br>b. Beban Kerja<br>c. Kinerja                            | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.         |

|    |   |   |   |  |
|----|---|---|---|--|
| 4. | I. Himawan, I. Taba, A. Reni (2019)               | The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variabel at Telkom Indonesia Regional VII Division | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaya kepemimpinan</li> <li>b. Budaya organisasi</li> <li>c. Kepuasan kerja</li> <li>d. Kinerja</li> </ul>   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 5. | Irhamatul Jariyati (2016)                         | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepuasan Kerja</li> <li>b. Kinerja</li> </ul>   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja psikologi, social, fisik dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Farid, A., Haerani, S., Hamid, N., ,A Reni (2019) | The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Statisfaction toward Teacher Performance of High School at Makassar                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Budaya organisasi</li> <li>b. Komitmen organisasi</li> <li>c. Kepuasan kerja</li> <li>d. Kinerja</li> </ul> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.  |
| 7. | Angeles ´ Lopez- Cabarcos (2021)                  | An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Prestasi kerja</li> <li>b. Lingkungan kerja</li> <li>c. Kinerja Karyawan</li> </ul>                         | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 8. | I Gede Putu Kawiana (2018)                        | The influence of organizational   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Budaya organisasi</li> <li>b. Kepuasan</li> </ul>   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa   |

|     |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|--|
|     |  | culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance.              | karyawan<br>c. Kepribadian<br>d. Komitmen organisasi<br>e. Kinerja                         | variable budaya organisasi, kepuasan karyawan, kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 9.  | Anis Eliyana (2019)  | Job Satisfaction and Organizational Commitment effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance | a. Kepuasan Kerja<br>b. Komitmen Organisasi<br>c. Kepemimpinan Transformatif<br>d. Kinerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun kepemimpinan transformational tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja jika diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja. |
| 10. | Alizera Nazarian, Peter Atkinson dan Pantea Foroudi (2017) | Influence of National Culture and Balanced Organizational Culture on the Hotel Industry's Performance                 | a. Budaya nasional<br>b. Budaya organisasi<br>c. Kinerja                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya nasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.   |

### 2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
4. Variabel budaya organisasi dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.