

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) KANTOR WILAYAH SULUTTENGGO**

***INFLUENCE OF ORGANISATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT  
TO EMPLOYEE PERFORMNACE AT PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO AREA OFFICE***

By :  
**Anggy Henly Kumajas<sup>1</sup>**  
**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Rudy S. Wenas<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

[henlyanggy@gmail.com](mailto:henlyanggy@gmail.com)

<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[rudy.wenas@yahoo.com](mailto:rudy.wenas@yahoo.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Waktu penelitian selama 6 bulan. Populasi sebanyak 168 orang dan sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: secara serentak, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Budaya kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yaitu: PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Diketahui bahwa disiplin kerja dan juga budaya kerja merupakan faktor yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan listrik negara ini. Untuk itu pihak manajemen perlu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya serta meningkatkan budaya kerja yang positif terhadap para karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture, work discipline and working environment together and partially on the performance of employees at PT PLN (Persero) Region Suluttenggo. This research uses associative research. Location of research at PT. PLN (Persero) Regional Office Suluttenggo. When the study for 6 months. A population of 168 people and a sample of 63 respondents. Analysis of data using multiple linear regression analysis. Results of the study are: simultaneously, workplace culture, work discipline and work environment affect the performance of the employee. The work culture in this study and significant positive effect on employee performance. Labor discipline in this study and significant positive effect on employee performance work environment in this study are not positive and significant effect on employee performance. Suggestion: PT. PLN (Persero) region Suluttenggo known that labor discipline and work culture is also an important factor in order to improve the performance of employees in this state electricity company. For that management needs to improve work discipline employees and increase the positive work culture towards its employees in improving employee performance.*

**Keywords:** *organizational culture, work discipline, work environment, employee performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan membentuk ASEAN sebagai pasar dan basis produksi tunggal membuat ASEAN lebih dinamis dan kompetitif dengan mekanisme dan langkah-langkah untuk memperkuat pelaksanaan baru yang ada dan mempercepat integritas regional di sektor-sektor prioritas memfasilitasi pergerakan tenaga kerja yang trampil dan bakat.

Untuk menghadapi MEA pasti akan memberikan dampak positif dan negatif bagi Indonesia dan khususnya industri di Sulawesi Utara, liberalisme pasar bebas barang dan jasa akan memacu investasi dalam negeri dan menarik tenaga kerja asing ke Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia diungkapkan dapat menjadi ancaman apabila tenaga kerja Indonesia dan lebih khususnya di Sulawesi Utara yang tidak mempunyai daya saing sebanding akan menyebabkan begitu banyak pengangguran yang akan terjadi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu dari sumber keunggulan kompetitif merupakan aset penting dalam organisasi dan merupakan bagian dari proses perencanaan strategi, organisasi atau perusahaan sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan organisasi sehingga para karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pengaruh Budaya organisasi pula dilihat dari sudut pandang karyawan budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi karyawan, Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, Membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, Menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan karyawan yang bekerja sesuai dengan organisasi memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan.

Disiplin kerja pula Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo tingkat kehadiran yang ada maupun kemangkiran di saat jam kerja fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa adanya paksaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
2. Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
3. Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
4. Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Hasibuan (2012: 11) mengatakan fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi, perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasi sumber daya manusia (Hasibuan 2012 : 10).

## Budaya Organisasi

Sutrisno (2010:24) menyatakan budaya organisasi sebagai berikut ; budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

## Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kedesiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerjanya yang dapat dicapainya. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sekarela maupun karena terpaksa. Dan begitu juga Nawawi (2006:322) mengemukakan bahwa secara umum disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.

## Lingkungan Kerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari ketenaka eergy kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*, istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Dalam kamus besar bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006 : 63) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang dilihatkan, serta kemampuan kerja. Handoko, (2001:99) kinerja adalah suatu aspek penting yang dapat mengembangkan organisasi secara efisien dan efektif. Hal ini berarti suatu organisasi memanfaatkan secara baik sumber daya yang ada dalam organisasi terutama sumber daya manusia.

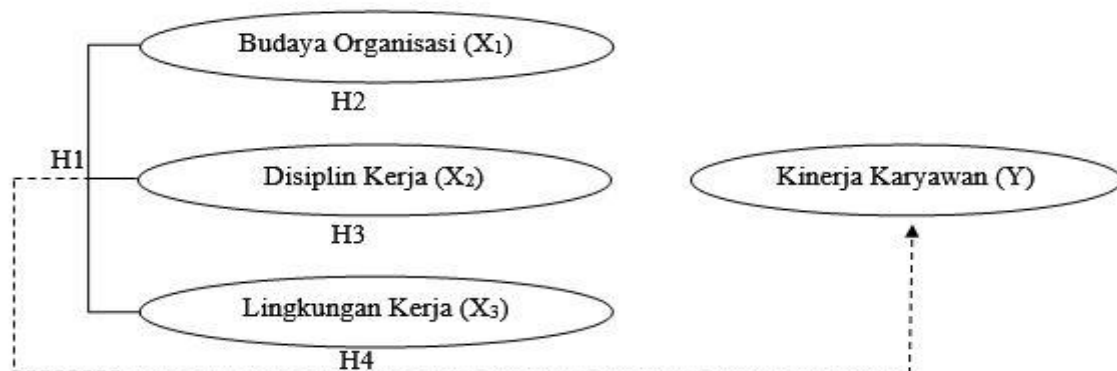
## Kinerja

Mangkunegara (2010:67 ) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mangkunegara (2009: 67), menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012: 34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## Kerangka Berpikir Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Sumber. Olahan Data (2016)



## Hipotesis

Perumusan masalah yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran diatas, dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo
- H2 : Budaya Organisasi (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo
- H3 : Disiplin Kerja (X2) diduga adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo
- H4 : Lingkungan Kerja (X3) diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut Sugiyono (2010: 380) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Jl. Bethesda No. 23 Manado. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti, mengumpulkan kajian pustaka dan kajian empiris, penyebaran kuesioner, serta analisa data.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain (sugiyono 2015 : 135). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono 2007 : 116). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling isidental adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2007 : 122). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang responden berdasarkan rumus Slovin.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara antara sebuah variabel dengan beberapa variabel dependen. Dengan pemrosesan data menggunakan program komputer *SPSS versi 20*.

### Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo regresi untuk tiga predicator adalah (sugiono 2007 : 284)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> = budaya organisasi  
 X<sub>2</sub> = disiplin kerja  
 X<sub>3</sub> = lingkungan kerja  
 B<sub>12</sub> = koefisien Regresi

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian**

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini dapat dilihat pada Tabel 1. s/d 3.

**Tabel 1. Model Summary****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,485 <sup>a</sup>	,235	,197	2,331	1,141

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data (2016)

Berdasarkan Tabel 1. ditemukan bahwa nilai R sebesar 0,485, dan nilai R Square sebesar 0,235, dan Adjusted R Square sebesar 0,197. Nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,197. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel  $X_1$  atau proses seleksi,  $X_2$  atau pelatihan, serta  $X_3$  atau penempatan kerja, sebesar 0,197 atau 19,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,7\% = 80,3\%$ ) yaitu sebesar 0,803 atau 80,3% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

**Tabel 2. Anova****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,735	3	32,912	6,058	,001 <sup>b</sup>
	Residual	320,535	59	5,433		
	Total	419,270	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olahan Data (2016)

Tabel 2. ditemukan bahwa: lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 9,040$  untuk derajat kebebasan (*df: degree of freedom*)  $k = 3$  dan  $n-k-1$ ,  $63 - 3 - 1 = 59$ , dan nilai signifikan  $F$  ( $\text{Sig. } F$ ) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Hasil uji signifikansi  $F$  ( $\text{sig. } F$ ) secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , terhadap  $Y$  yaitu kinerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau budaya organisasi,  $X_2$  atau disiplin kerja, serta  $X_3$  atau lingkungan kerja, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap  $Y$  atau kinerja karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, diterima atau terbukti.

**Tabel 3. Coefficients****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,398	3,981		2,360	,001		
	X1	,279	,141	,230	1,983	,001	,960	1,042
	X2	,392	,119	,388	3,283	,002	,928	1,077
	X3	-,098	,101	-,113	-,974	,334	,960	1,042

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data (2016)

Berdasarkan Tabel 3. ditemukan bahwa:

1. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel  $X_1$  yaitu budaya kerja, terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,001 yang berarti koefisien regresi  $X_1$  terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.
2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel  $X_2$  yaitu disiplin kerja terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,002 yang berarti koefisien regresi  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.
3. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel  $X_3$  yaitu lingkungan kerja, terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,334 yang berarti koefisien regresi  $X_3$  terhadap Y adalah tidak signifikan yaitu lebih dari 5% ( $> 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditolak atau tidak terbukti.

Persamaan garis regresi linear berganda untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:  $Y = 9,398 + 0,279X_1 + 0,392X_2 - 0,098X_3 + \epsilon$ , dimana Y = kinerja karyawan;  $X_1$  = budaya kerja;  $X_2$  = disiplin kerja;  $X_3$  = lingkungan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo Manado, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa hubungan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara serentak

Nilai R sebesar 0,485, dan nilai R Square sebesar 0,235, dan Adjusted R Square sebesar 0,197. Nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,197. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel  $X_1$  atau proses seleksi,  $X_2$  atau pelatihan, serta  $X_3$  atau penempatan kerja, sebesar 0,197 atau 19,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,7\% = 80,3\%$ ) yaitu sebesar 0,803 atau 80,3% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sulutenggo Manado. Budaya kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya PLN khususnya di PT. PLN (Persero) Sulutenggo Manado berfokus pada bisnis kelistrikan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengupayakan tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Hal ini menjadikan para karyawan di perusahaan ini untuk memiliki budaya selalu bekerja dengan orientasi pada kepuasan pelanggan khususnya masyarakat di Sulut dan Manado serta agar bekerja untuk meningkatkan kegiatan perekonomian masyarakat di Sulut dan Manado.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Gery Lexy (2015) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Diknas Prov. Sulut; penelitian Richard Sangki (2014) dimana budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Grapari Telkomsel Manado. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sama dengan kedua penelitian sebelumnya tersebut.

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2010) merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja organisasi dimana pada para karyawan di PT. PLN Sulutenggo Manado, berupa motivasi dari pimpinan, tuntutan terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, pengaruh keanekaragaman dalam berbicara, kerja sama tim atau kelompok kerja, serta komunikasi langsung dengan pimpinan merupakan budaya kerja atau budaya organisasi di perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan khususnya dalam bekerja ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan.



### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Manado. Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Faradistia Paputungan (2013) dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sama dengan penelitian sebelumnya tersebut.

Disiplin kerja menurut (Siagian, 2007 : 305) merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku karyawan untuk secara sukarela berusaha bekerja secara korporatif dengan karyawan lain. Disiplin seperti mematuhi aturan, prosedur dilaksanakan dengan baik, bertanggung jawab, menanggapi stres dengan positif serta kompensasi dan dispensasi yang sesuai diberikan tanpa pandang muka berdampak pada kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu bahwa disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus dijadikan model dan faktor utama pendorong bagi perusahaan-perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Disiplin kerja disini berarti bahwa para karyawan di perusahaan perlu diatur agar memiliki etos dan loyalitas dalam bekerja seperti datang tepat waktu, bekerja dengan menjaga fasilitas perusahaan, dan sebagainya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Manado, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu Takasenseran (2014), Sofyan (2013), Sangki (2014), dan Mamangkey (2015) dimana dalam penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini tidak menemukan hubungan ataupun pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja di perusahaan publik seperti di PLN kurang begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena bagi karyawan lingkungan kerja masih kurang berdampak bagi kinerja karena ada berbagai faktor yang dianggap masih tidak maksimal dalam mendukung kinerja kerja. Hal yang perlu diperbaiki seperti keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, keharmonisan dalam bekerja, hubungan kerja yang baik, kelengkapan fasilitas kerja, serta dukungan kondisi kerja perlu diperbaiki lagi sehingga mampu atau berdampak pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja kerja karyawan khususnya di PT. PLN (Persero) Suluttenggo Manado.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara serentak, budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Manado. Pengaruh simultan dari variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah signifikan dan arahnya positif.
2. Budaya kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Manado. Budaya kerja merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Manado. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah

1. PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo sebagai perusahaan negara yang berperan dalam menyediakan kebutuhan masyarakat Indonesia khususnya di wilayah Manado berupa energi listrik wajib meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini bisa tercapai jika para karyawan dapat diketahui faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawannya. Diketahui bahwa disiplin kerja dan juga budaya kerja merupakan faktor yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan listrik negara ini. Untuk itu pihak manajemen perlu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya serta meningkatkan budaya kerja yang positif terhadap para karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan publik yang bergerak pada pelayanan masyarakat perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal tersebut dapat diperkuat dengan mengimplementasikan disiplin kerja yang tinggi serta budaya kerja yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang dipimpinnya.
3. Peneliti serta akademisi lain di bidang manajemen sumber daya manusia dapat menggunakan model dan penelitian ini untuk dijadikan penelitian lanjutan terkait peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Djoharam, H. 2014. Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba*. 2(1) Maret: 385-394.
- Hasibuan, Melayu (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Melayu (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko T Hani (2012), Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke Sembilan Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T Hani (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara , A.A. Anwar (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Retlika Aditama Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawani, (2006) Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Penerbit UGM Gaja Mada University Press.
- Paputungan Fradistia R, (2013), Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba Vol 1. No 4*. Hal. 679-688. Diakses pada 1 Oktober 2016.
- Priansa, Donni Juni (2014). Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan November. Alfabeta, Bandung.
- Sangki Richard (2014), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Emba Vol. 2 No. 3* hal. 539-549. Diakses pada 1 Oktober 2016
- Sutrisno (2010), Budaya Organisasi, Jakarta Kencana.
- Sugiyono (2007), Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2010), metode penelitian bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.



Sugiyono (2015), *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Penerbit Alfabeta Bandung.

Siagian, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.

Tri Widodo (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan*.

Takasensera Militya Ch. (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut*, tanggal akses 1 oktober 2016

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta

<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umu/20545-masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-perekonomian-indonesia>. tanggal akses, 1 oktober 2016

<http://id.stie-stmy.ac/halkomentar-165-persiapan-indonesia-dalam-menghadapi-mea-masyarakat-ekonomi-22515.html>. tanggal akses 1 oktober 2016

<http://jateng.bkkbn.go.id/layouts/mobile/disform.aspx?list=8c526a76-8b88-44fe-8f81-2085df5b7dc7&View=69dc083c-a8aa-496a-9eb7-b54836a53e40&ID=425>. Tanggal akses 1 oktober 2016

[http://www.academia.edu/15274643/makalah\\_indeks\\_pembangunan\\_manusia\\_IPM](http://www.academia.edu/15274643/makalah_indeks_pembangunan_manusia_IPM) tanggal akses 1 oktober 2016

Shu-Mei Tseng (2010) *Organizational Culture Can Significantly Promote or Hinder The Success Of Knowledge Management Initiatives*. *International Journal*. tanggal akses 1 oktober 2016.

Uddin Muh Jasin (2012), *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity. A Case Study Of Telecommunication Sector in Bangladesh*. tanggal akses 1 oktober 2016

Emmanuel M. Ajala (2012). *The Influence of Workplace Environment On Workers Welfare and Productivity In Government Parastatal Of Ondo State, Nigeria*. *International journal*, diakses pada 1 oktober 2016.