

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (PERSERO) UP3 Sorong

¹Henny Widiyanti, ²Baihaqi, ³Mursalim Nohong

^{1,3} Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

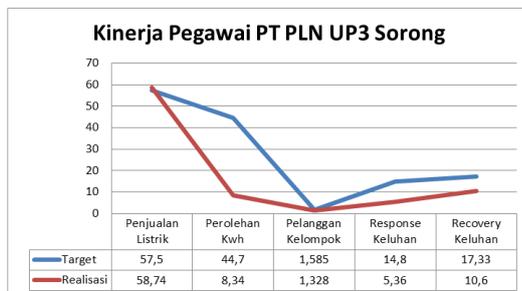
Article Info	Abstract
<p>Article history: Received : 02 Maret 2022 Publish: 16 Maret 2022</p>	<p><i>Competent human resources are essential for a successful organization. PT PLN UP3 strives to continue to expand in the middle of the pandemic as one of the State-Owned Enterprises supporting the Sorong local government by recording a work assessment based on a relatively excellent percentage weight by the end of 2020. PT PLN UP3 Sorong, on the other hand, is having difficulty meeting its goals in dealing with client issues. This study aims to determine the factors that affect the performance of employees at PT PLN UP3 Sorong. This study employed a quantitative method, and the research population was all employees and leaders at PT PLN UP3 Sorong. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The analytical method used in this research was multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture, competence, and work environment had a positive effect on the performance of employees of PT PLN UP3 Sorong. Meanwhile, work stress has a negative effect on the performance of employees of PT PLN UP3 Sorong.</i></p>
<p>Keywords: Organizational Culture, Work Stress, Competency, Work Environment, Employee Performance</p>	
<p>Info Artikel</p> <p>Article history: Diterima : 02 Maret 2022 Publis : 16 Maret 2022</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai salah satu instansi Badan Usaha Milik Negara yang melayani pemerintah daerah Sorong, PT PLN UP3 berupaya tetap tumbuh ditengah pandemi dengan membukukan penilaian kerja berdasarkan bobot persentase yang cukup baik di akhir tahun 2020. Namun, PT PLN UP3 Sorong juga menghadapi permasalahan lainnya dalam pencapaian indikator penanganan kendala pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN UP3 Sorong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan dan pemimpin setingkat UP3 di PT PLN Sorong. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner (angket). Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Sedangkan Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong.</p>
	<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p> 
<p>Corresponding Author: Henny Widiyanti Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka Email Korespondensi: hennywidiyanti76@gmail.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik (Akrani, 2018). Sumber daya manusia menjadi tolak ukur dalam keberhasilan sebuah instansi/organisasi dalam mencapai kinerjanya. Pada

prinsipnya setiap instansi/organisasi memiliki barometer untuk menilai apakah roda organisasinya berjalan dengan baik atau terdapat hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Apapun model teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Ludigdo, 2016)

Sebagai salah satu instansi Badan Usaha Milik Negara yang melayani pemerintah daerah Sorong, PT PLN UP3 berupaya tetap tumbuh ditengah pandemi dengan membukukan penilaian kerja berdasarkan bobot persentase yang cukup baik di akhir tahun 2020. Namun, PT PLN UP3 Sorong juga menghadapi permasalahan lainnya dalam pencapaian indikator penanganan kendala pelanggan. Berikut ini adalah kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong pada akhir semester II tahun 2020:



Gambar 1 Kinerja Pegawai PT PLN UP3 Sorong

Sumber: Laporan Kinerja PT PLN UP3 Sorong

Pada Gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada akhir tahun 2020 periode semester II, penilaian kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong dengan indikator penjualan listrik pegawai yang hanya dapat mencapai target dengan nilai realisasi sebesar 58.74 Kwh. Nilai perolehan Kwh adalah indikator pencapaian kinerja pegawai yang paling rendah dengan bobot target 44,7 sedangkan bobot realisasi hanya sebesar 8.34. Selain itu, indikator pada *response* keluhan pelanggan juga menjadi perhatian tolak ukur kinerja pegawai karena pencapaiannya yang jauh dari target yaitu 14,8 dan hanya mampu dicapai pada bobot 5.36. Penurunan pencapaian ini dapat mempengaruhi penilaian kinerja pegawai di PT PLN UP3 Sorong.

Penelitian yang dilakukan oleh Siam & Kim (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin kuat produktifitas karyawan yang diterapkan melalui proses budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal yang berdampak pada mutu atau kualitas kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja juga memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Artinya adalah stres kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memberikan kekuatan kepada pegawai yang merasakan kejenuhan untuk berusaha menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Agustedi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, variabel kompetensi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kompetensi yang harus dimiliki oleh suatu jabatan/unit organisasi merupakan hasil pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap pekerjaan dengan waktu yang diberikan sehingga optimalisasi terhadap hasil pekerjaan akan berimbang antara kualitas dan kuantitas dalam mencapai kinerja. Setiap pekerja di perusahaan yang memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan merasa nyaman sehingga perasaan keberhasilan ini timbul dalam meningkatkan kinerjanya (Hasibuan, 2018). Berdasarkan urgensi dan relevansi maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN UP3 Sorong

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT PLN UP3 Sorong dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan dan pemimpin setingkat UP3 di PT PLN Sorong. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner (angket). Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda yang dimaksud untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dalam hal ini adalah budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menggunakan alat uji regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan komputerisasi program SPSS versi 21 dimana dikemukakan oleh Ghozali (2016) melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- X1= Budaya Organisasi
- X2= Stres Kerja
- X3= Kompetensi
- X4= Lingkungan Kerja
- b = Koefisien regresi
- e = Standar error a.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan kepada 70 responden dengan jumlah pernyataan seluruhnya 37 item atas empat variabel utama yaitu kinerja pegawai, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlations*) dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negatif maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.918	0.2319	Valid
Budaya Organisasi	0.879	0.2319	Valid
Stress Kerja	0.788	0.2319	Valid
Kompetensi	0.827	0.2319	Valid
Lingkungan Kerja	0.797	0.2319	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, hasil uji validitas variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Dari keseluruhan variabel nilai korelasinya lebih besar dari 0.2319 maka kesimpulannya bahwa pada variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja baik yang berorientasi di atas 0,2319 sehingga disimpulkan semua pertanyaan pada variabel valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*. hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's*

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.768	10	Reliabel
Budaya Organisasi	0.823	8	Reliabel
Stress Kerja	0.685	7	Reliabel
Kompetensi	0.846	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.779	6	Reliabel

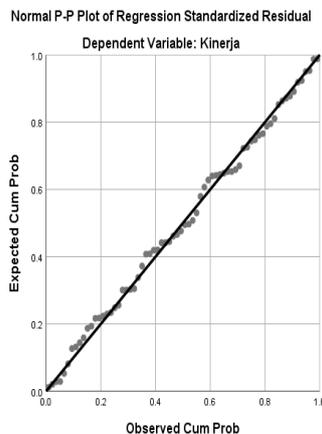
Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, nilai *cronbach alpha* tidak ada yang kurang dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa penelitian ini dapat diterima, baik, dan reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2011:161) Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Uji normalitas data dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik. Bila titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut normal. Grafik penyebaran datanya seperti pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 2 Kurva Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan nilai residual telah normal dan layak untuk digunakan.

Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut normal. Adapun hasil perhitungan statistiknya sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28623203
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.039
	Negative	-.048

Test Statistic	.048
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas, memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka nilai residual terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinearitas Data

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) menguji Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi dengan cara melihat nilai *tolerance* dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan *tolerance* dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00 (Ghozali, 2016). Hasil pengujian Toleransi dan VIF dari model regresi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

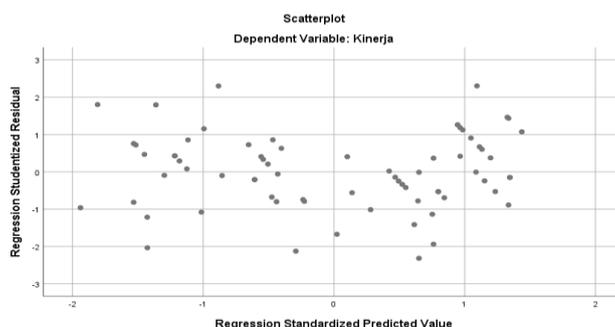
Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0.175	5.727	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stress Kerja	0.247	4.043	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi	0.243	4.116	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.187	5.345	Tida Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4. di atas, perhitungan nilai tolerance masing-masing variabel adalah untuk budaya organisasi yang berorientasi 0.175, budaya organisasi yang berorientasi 0.247, kompetensi 0.243 dan lingkungan kerja 0.187. Hal ini menunjukkan nilai toleransi masing-masing variabel independen adalah lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) budaya organisasi yang berorientasi 5.727, stress kerja yang berorientasi 4.043, kompetensi 4.116, dan lingkungan kerja 5.345. Ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas Data

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dengan menggunakan dengan cara melihat grafik *Scatterplot* antara *standardized predicated value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Hasil uji heteroskedastisitas *Scatterplot* seperti pada Gambarberikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Gambar 3. di atas, memperlihatkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis sregresi berganda (*Multiple regression analysis*). Hasil pengujian untuk hipotesis 1, 2, dan 3 dapat terlihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai	
		Nilai t	Nilai p
Budaya Organisasi	0.209	2.640	0.010
Stress Kerja	0.299	2.979	0.004
Kompetensi	0.463	3.761	0.000
Lingkungan Kerja	0.466	4.652	0.000
Konstanta		1.188	
R Square		0.922	
Keterangan		Nilai	
F		205.375	
T tabel		1.998	
F tabel		2.51	
N		70	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan di tabel 5, Nampak bahwa nilai statistik F sebesar 205.375 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan layak untuk digunakan lebih lanjut untuk membaca hasil penelitian

3.2. Pembahasan

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN UP3

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang ada pada karyawan PT PLN UP3 Sorong berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Yang artinya Semakin baik budaya organisasi pegawai PT PLN UP3 Serong, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Harhinto (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi. Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai sistem nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, dengan kata lain kinerja karyawan juga akan ikut meningkat seiring tumbuhnya nilai-nilai dari budaya yang mendukung kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Menurut Saffold dalam Al-Ghamdi (2018), budaya mampu membentuk proses organisasi, yang pada akhirnya mampu menciptakan dan memodifikasi budaya tersebut. Budaya organisasi yang kuat perlu dimiliki organisasi dikarenakan budaya memiliki tiga fungsi penting yaitu; Budaya organisasi berfungsi sebagai social control. Penerapannya seperti social norm yang menjadi acuan berpikir dan bertingkah laku seluruh karyawan dalam organisasi. Penerapannya bisa formal, tertulis maupun informal, tidak tertulis. Budaya organisasi berperan sebagai social glue untuk menyatukan karyawan, membuat karyawan merasa bagian dari organisasi dan Budaya organisasi berfungsi memudahkan pemahaman karyawan atas proses bisnis dan tujuan organisasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Astika (2020), Eka dkk (2019) menyatakan bahwa semakin tingginya budaya organisasi seorang pegawai maka secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan pelanggan lebih diutamakan dari pada kebutuhan internal perusahaan, memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, diberikannya kebebasan dan fleksibilitas untuk melakukan hal hal baru yang dapat memperbaiki perusahaan ke arah yang lebih baik dan melakukan komunikasi dalam perbaikan proses dan pelayanan dalam rangka meningkatkan kualitas tanpa menunggu adanya permasalahan yang muncul budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,209 atau 20.9%.

Budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang dan melaksanakan tugasnya dilandasi dengan perasaan yang ramah tama karena pegawai merasa bahwa dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada tanggung jawab yang bersumber pada kebutuhan pegawai, pekerjaan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan serta percaya diri atas kemampuannya, kemudian pegawai melaksanakan pekerjaannya merasa senang dan nyaman karena pekerjaan yang dijalankannya sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Stress Kerja dan Kinerja Pegawai PT PLN UP3 Serong

Penelitian ini menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja yang ada pada karyawan PT PLN UP3 Sorong berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya semakin tinggi stress kerja yang di alami pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami stres kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap psikologis karyawan untuk menciptakan dorongan kemajuan dalam mencapai kinerja. Hal ini sesuai dengan teori perspektif psikologis yang menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini dapat menjelaskan bagaimana keadaan seseorang yang mengalami stres kerja menjadi salah satu penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah adanya kondisi internal terhadap tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Fisher (1978), mengatakan bahwa jika karyawan stres di dalam bekerja berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Dan juga sejalan dengan teori dari Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh cukup erat antara stres dengan kinerja, pada kondisi tertentu stress akan meningkatkan kinerja karyawan, namun apabila sebaliknya semakin tinggi tingkatan stres maka akan berdampak terjadi penurunan kinerja karyawan

Sejalan dengan penelitian Ismunawan (2018), Fanjaitan & Frisda (2019) menyatakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu sehingga optimalisasi terhadap hasil pekerjaan akan berimbang antara kualitas dan kuantitas dalam mencapai kinerja bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap pekerja dengan keadaan yang tertekan dapat membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat disekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara stres kerja dan produktivitas kerja yang optimal sehingga stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Stress yang di alami pegawai pada PT PLN U3 sorong masih tergolong rendah hal ini dapat dilihat berdasarkan dari hasil rekapitulasi wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasa beban kerja yang diberikan adil dan wajar, adapun hambatan yang diterima pegawai itu sudah menjadi tanggung jawab dan integritas pegawai hal lain yang menyebabkan rendahnya tingkat stress kerja yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena waktu yang diberikan perusahaan terasa wajar, peralatan yang disediakan cukup memadai.

3. Kompetensi dan Kinerja Pegawai PT PLN UP3 Sorong

Penelitian ini menguji pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang ada pada karyawan PT PLN UP3 Sorong berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai PT PLN UP3 Sorong, maka akan semakin baik kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh kartika dkk (2018), Dhafer (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai akan mampu ditingkatkan secara langsung diukur melalui kualitas, dan control dan melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap produk, jasa, sumber daya manusia dan prosesnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan terhadap kompetensi pegawai PT PLN UP3 serong yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, lama bekerja yang mendukung kompetensi pegawai dan tingkat pendidikan untuk mendukung kinerja dalam bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Serong sebesar 0,463 atau 46.3%.

Hal ini didukung berdasarkan hasil wawancara dimana para pegawai melakukan inovasi pekerjaan berorientasi pada hasil dan selalu menekankan pentingnya efisiensi, produktivitas, dan kualitas dalam bekerja dengan melakukan pelatihan dan training yang disediakan perusahaan, selalu bersedia penyelesaian konflik, kepedulian antar pribadi, orientasi pada pelayanan, kerjasama, dan membangun hubungan, dalam bekerja mengutamakan integritas dan kejujuran; melaksanakan peranan kepemimpinan aktif dalam merencanakan, mengarahkan, membimbing, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada tujuan; serta mendelegasikan kekuasaan, dan tanggung jawab, serta mendorong inisiatif.

4. Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang ada pada karyawan PT PLN UP3 Sorong berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya semakin baik lingkungan kerja dimasing masing satuan kerja PT PLN UP3 serong, maka akan semakin baik kinerja pegawai PT PLN UP3 serong.

Menurut Siagian (2015) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Suewarso (2017) kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja. lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran dalam proses kerja, dimana suatu kenyamanan dan keselamatan dalam pekerjaan merupakan factor yang di perhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para aparat sehingga dapat mendukung para pegawai dalam melaksanakan aktivitas

pekerjaannya. Peningkatan mutu serta kualitas lingkungan kerja sangat diperlukan dan harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman akan mendukung dalam kelancaran pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan & Frisda (2019), Pattnaik (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan nilai tambah bagi pegawainya dan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasakan bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan akan dihargai dan dinilai dengan lebih baik oleh perusahaan sehingga timbul adanya keinginan untuk melakukan sesuatu yang konsisten dalam pencapaian kinerja pegawai tersebut. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat bekerja, peralatan yang mendukung pekerjaan menjadi lancar, melakukan hubungan yang baik antar pegawai di luar pekerjaan saling mendukung prestasi karyawan lainnya didalam atau di luar perusahaan dan ikut terlibat dalam kegiatan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.466 atau 46.6% maka semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai PT PLN UP3 Serong yang ada maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mendapatkan apa yang mereka harapkan terhadap kenyamanan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik akan mendorong hubungan harmonisasi yang baik antar pegawai, apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan suasana kerja yang baik dan ketika pegawai bekerja dengan suasana yang baik dan terjaga dalam pekerja.

Pada lingkungan kerja, berdasarkan hasil wawancara ditandai hubungan pegawai dengan atasan dan rekan sekerja berlangsung harmonis; situasi lingkungan kerja tidak bising; peraturan kerja di lingkungan kerja sudah baik dan jelas; penerangan dan ventilasi yang diperlukan oleh karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaan cukup memadai; serta faktor keamanan kerja pegawai terjamin dan dalam kategori sangat baik, karena terlihat dari lingkungan kerja fisik yang meliputi luas ruangan kerja, penerangan tempat kerja, sirkulasi udara, dan aktivitas bekerja tidak terganggu suara bising serta lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan atasan dengan bawahan berjalan baik, atasan selalu memberi bimbingan dan arahan kepada bawahan serta hubungan antara sesama karyawan berjalan dengan baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya semakin diterapkannya budaya organisasi yang berkesinambungan dengan nilai-nilai kerja di PT PLN UP3 Sorong, maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya semakin tinggi kompleksitas kerja dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya semakin sesuai kompetensi yang dimiliki para pegawai PT PLN UP3 Sorong dalam menjalankan fungsi dan tugasnya maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai PT PLN UP3 Sorong.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong. Artinya semakin mendukung lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT PLN UP3 Sorong terhadap semangat pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan implikasi dalam pengembangan pengetahuan dengan teori konseptual yang ada, serta mampu memberikan saran dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai PT PLN UP3 Sorong:

1. Hasil penelitian ini memberikan penguatan terhadap teori perspektif psikologis, dimana perilaku orang dan terpengaruh baik dari dalam dirinya dan juga dari luar dirinya. Diterapkan budaya organisasi, stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja ternyata mampu mempengaruhi perilaku pegawai PT PLN UP3 Sorong dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya di pemerintah daerah ke arah yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawai yang bersangkutan. Peningkatan kinerja pegawai ini diharapkan lebih lanjut akan mampu meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah secara keseluruhan, sehingga perilaku berdasarkan hasil penelitian ini mendukung teori yang ada.
2. Dari sisi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi pemerintah daerah dan individu pegawai PT PLN UP3 Sorong untuk lebih menempatkan dirinya dengan perilaku yang baik dalam peningkatan budaya organisasinya dalam hal penerapan kebijakan, SOP dan aturan lainnya sehingga akan meningkat kinerja organisasi. PT PLN UP3 Sorong diharapkan dapat terus memperbaiki penerapan budaya organisasi yang ada dari level atas sampai kebawah, pengelolaan stress kerja, lingkungan kerja yang kondusif yang menimbulkan kenyamanan dalam bekerja, serta melakukan berbagai hal dalam peningkatan kompetensi pegawai melalui diklat struktural maupun diklat teknis lainnya (pelatihan, bimbingan, magang dan lainnya) sehingga kompetensi pegawai akan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada semua pihak yang berkecimpung membantu menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih kepada Prof. Dr. Meutia, S.E., M.P., Dr. Baihaqi., SE., M.Si., Ak., CA., CAPM., ACPA. , dan Dr. Mursalim Nohong., SE., M.Si yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penelitian berlangsung, ibunda Hajar Hayatudin, suami saya (Prihadi, S.H) dan ke empat anak-anak saya (Enggal Syahendi Prisetyo, Fajar Mahardika, Galih Maulana Satriadi dan Hanny Salsabila Ramadhani) yang turut memberikan motivasi dan semangat hingga penelitian ini selesai.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *NIAGAWAN*, 7(1), 30-36.
- Bartsch, S., Weber, E., Marion, B., & Ariana, H. (2020). Leadership Matters in Crisis-Induced Digital Transformation: How to Lead Service Employees Effectively During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Service Management*.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work Commitment, Job Satisfaction And Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7 (3), 289-309.
- Ferdinand, A. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Natuna. (2020).
- Lootah, S., Wathiq, M., & Genanew, B. (2020). A Conceptual Exploration of Factors Affecting Agility In Organizations. *International Journal Management (IJM) Vol 11, Issue 7*, 165-174.

- M. Miftachun Ni'am, A. M. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 5, No. 3*, 14-20.
- Mayner, S. (2017). *Transformational Leadership And Organizational Change During Agile And Devops Initiatives, United States : A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of The Requirements for the Degree Doctor of Business Administration*. Capella University.
- Syarifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.