

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK (ULTG) BINTAN

Muhammad Rizki ¹

Fakhrul Rijal ²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
fakhrulrijal22@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk penelitian survey dengan kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 45 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 24.0. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier sederhana, uji t, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai thitung variabel budaya organisasi $14,413 > 2,01669$, yang artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan atau hipotesis (H1) diterima. Kemudian nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu 0,614 yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan, dimana apabila budaya organisasi naik 1 satuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,614, dan apabila budaya organisasi turun 1 satuan maka kinerja juga akan turun sebesar 0,614. Selanjutnya nilai R square dalam penelitian ini yaitu 0,829 yang artinya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan sebesar 82,9%. Sedangkan sisanya yaitu 17,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Budaya Organisasi

Abstract: This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan. This research uses quantitative methods in the form of survey research with a questionnaire. The sample used in this study were 45 respondents. Data analysis using SPSS version 24.0. The analysis test used in this research is validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis test, t test, determination coefficient test. The results of this study indicate that the t-count value of the organizational culture variable is $14.413 > 2.01669$, which means that organizational culture has an effect on the performance of the employees of PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan or hypothesis (H1) is accepted. Then the regression coefficient value of the organizational culture variable is 0.614, which means that organizational culture has a positive relationship to the performance of employees of PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan, where if the organizational culture increases by 1 unit then the performance will also increase by 0.614, and if the organizational culture decreases by 1 unit then performance will also drop by 0.614. Furthermore, the R square value in this study is 0.829, which means that organizational culture affects the performance of employees of PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan by 82.9%. While the remaining 17.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejatinya manusia ialah makhluk sosial dimana tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan satu sama lain seperti berinteraksi maupun saling kerja sama. Tentunya dari sifat tersebut tiap manusia memiliki perbedaan yang menjadi ciri khas tersendiri. Begitu juga organisasi yang memiliki sifat tertentu, dari sifat itulah kita dapat mengetahui karakternya. Sifat dalam ruang lingkup organisasi sering disebut budaya organisasi atau organization culture. Suatu bangsa tentu memiliki budaya-budaya yang diatur oleh norma yang harus dipatuhi oleh masyarakat dari bangsa tersebut ataupun orang lain yang menetap di daerah tersebut, begitu pula organisasi juga mempunyai budaya untuk mengontrol tindakan anggotanya.

Budaya organisasi ialah sebuah pola yang dibentuk dan dikembangkan oleh kelompok tertentu berdasarkan opini-opini dasar sebagai tujuan supaya organisasi mampu dalam penanggulangan masalah yang muncul karena adanya adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah dijalankan cukup baik sehingga perlu disosialisasikan dan diimplementasikan pada anggota baru sebagai jalan yang sesuai untuk memahami, memikirkan dan merasakan dalam berinteraksi dengan sesama (Novziransyah, 2017). Dalam hal ini, pengembangannya dapat dilangsungkan apabila organisasi tersebut memiliki budaya yang bersifat

mendorong kinerja. Perilaku dan kinerja karyawan yang efektif dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kokoh (Wardani, Mukzam, dan Mayowan, 2016).

Membentuk organisasi yang mendorong kinerja, memahami pendekatan manajemen kinerja merupakan sebuah tahap dinamis dan memandang kedepan (Rosvita dan Setyowati, 2017). Jika suatu perusahaan dapat menyelaraskan pendekatan manajemen kinerja, maka perilaku karyawan dapat berubah. Fokus karyawan ada pada produktivitas dan strategi organisasi yang efisien, dengan hasil daya saing yang continue dalam menaikkan pendapatan, meminimalisir biaya, dan memperbaiki keuntungan. Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan apabila terjadi penurunan kinerja dari konteks individu maupun kelompok akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

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 (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 Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan yang memiliki 45 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.



Gambar 1. Budaya AKHLAK

Sumber: www.budaya.pln.co.id, 2021

Pada tanggal 25 Agustus 2020 Direktur Human Capital dan Management PT PLN (Persero) yang bernama Bapak Syofvi Felienty Roekman telah memberitahu agar seluruh Kantor Induk dan Kantor Cabang dapat menerapkan program budaya AKHLAK. Penerapan budaya AKHLAK

tersebut diharapkan menjadi pedoman kerja dan dapat membuat seluruh karyawan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan.

Dengan penerapan budaya AKHLAK, perusahaan akan merasakan adanya nilai dan norma sebagai acuan karyawan dalam menjalankan hak dan kewajibannya, sehingga pada semester dua tahun 2020 performa perusahaan meningkat. Berikut jumlah realisasi pekerjaan semester dua tahun 2019, semester satu tahun 2020, dan semester dua tahun 2020 pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Realisasi Pekerjaan

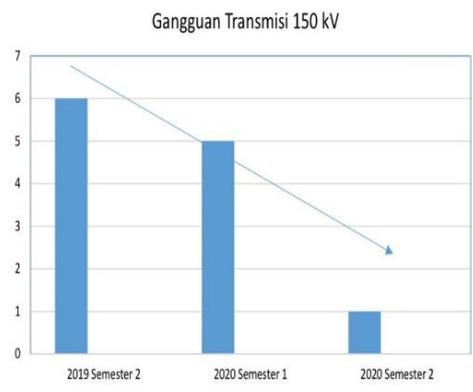
No	PEKERJAAN	TAHUN		
		2019	2020	2020
		Semester 2	Semester 1	Semester 2
		Kali	Kali	Kali
1	Pemeliharaan Transmisi	5	5	12
2	Pemeliharaan Bay Penghantar	4	5	11
3	Pemeliharaan Trafo Daya	3	4	9
4	Pemeliharaan Kubikel	4	4	9
5	Pemeliharaan Genset	0	2	5
6	Thermovisi	6	6	30

Sumber: Bagian Teknik PT PLN (Persero) ULTG Bintan, 2021

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa perusahaan mendorong karyawannya untuk lebih peduli, menjaga, memelihara seluruh peralatan yang beroperasi guna meningkatkan kelistrikan pulau Bintan. Mengingat sistem transmisi dan gardu induk 150 kV yang dikelolannya sangat vital bagi kelistrikan pulau Bintan, maka pada semester dua tahun 2020 ditetapkannya target pekerjaan untuk selalu rutin melakukan

monitoring dan *maintenance* peralatan agar meningkatkan kinerja perusahaan.

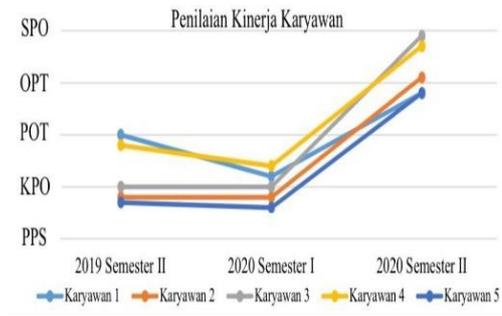
Dengan adanya peningkatan pada realisasi pekerjaan semester dua tahun 2020, mereka juga bisa menghasilkan penurunan gangguan pada sistem Bintang, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah gangguan transmisi 150 kV di bawah ini:



Sumber: Bagian Teknik PT PLN (Persero) ULTG Bintang, 2021

Gambar 2. Frekuensi Gangguan Sistem Bintang

Terjadinya penurunan gangguan transmisi dalam kinerja perusahaan tersebut salah satunya dikarenakan kinerja dari sumber daya manusianya yang ditargetkan. Menurut Gibson (dalam Sagita, Susilo, dan Cahyo, 2018), kinerja organisasi membaik secara keseluruhan dikarenakan kinerja individu karyawan baik, dengan membaiknya kinerja perusahaan seharusnya beriringan/bersamaan dengan peningkatan kinerja individu.



Sumber : Bagian SDM PT PLN (Persero) ULTG Bintang, 2021

Gambar 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Keterangan:

- SPO : Sangat Potensial
- OPT : Optimal
- POT : Potensial
- KPO : Kandidat Potensial
- PPS : Perlu penyuasaan

Berdasarkan Gambar 3 didapati lima karyawan dari perusahaan yang mengalami peningkatan kinerja yang pada saat semester dua tahun 2019 mendapatkan penilaian kinerja individu Potensial dan Kandidat Potensial, penilaian kinerja individu Potensial merupakan nilai yang termasuk dalam kategori memenuhi persyaratan, dan penilaian kinerja individu Kandidat Potensial merupakan nilai yang tidak memenuhi persyaratan target atau kinerja di bawah rata-rata. Pada semester dua tahun 2020, kelima karyawan tersebut mendapatkan penilaian kinerja individu Optimal dan Sangat Potensial. Sementara Optimal dan Sangat Potensial merupakan penilaian kinerja karyawan yang diatas rata-rata, dikarenakan karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan penerapan budaya organisasi di PT PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang sebagaimana penjelasan di latar belakang masalah, penulis tertarik ingin meneliti secara mendalam “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang”.

Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang ?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teoritis Budaya Organisasi

Kata “budaya” atau “kebudayaan” berasal dari bahasa Sansakerta yaitu “buddhayah” bentuk jamak dari “buddhi” yang berarti segala hal yang terkait dengan budi atau akal manusia. Dalam bahasa Inggris, “kebudayaan” disebut “culture”, berasal dari bahasa latin “colere”, artinya mengolah atau mengerjakan, dapat diartikan pula mengolah tanah atau bertani.

Budaya merupakan seluruh skema pokok pikiran, perilaku dan karya dari manusia (Sadiartha, 2015). Sementara itu, Davis dan Raphl (dalam Sadiartha, 2015), mengemukakan bahwasannya “organisasi didefinisikan sebagai suatu kesatuan sosial dari kelompok individu (orang), yang saling berinteraksi menurut suatu pola yang terstruktur dengan cara tertentu, sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, dan sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga organisasi dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya”. Luthans (dalam Budiono, 2016) mengemukakan bahwasannya “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya”. Sedangkan dari perspektif karyawan,

budaya dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan sesuatu, artinya kinerja organisasi berhubungan erat dengan budaya organisasi. (Kuswati, 2020). Berikut nilai inti sumber daya dari BUMN SE-7/MBU/07/2020 yang ditanda tangani oleh Bapak Erick Tohir antara lain (Kementrian BUMN SE-7/MBU/07/2020, 2020):

1. Amanah
2. Kompeten
3. Harmonis
4. Loyal
5. Adaptif
6. Kolaboratif

Kinerja

Asal kata kinerja dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yang memiliki arti prestasi kerja/prestasi sebenarnya yang digapai oleh individu. Kinerja ialah *output* kerja secara kualitas serta jumlah (*quantity*) yang digapai oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya yang sejalan dengan tanggung jawabnya (Masram dan Mu’ah, 2017).

Mangkunegara (dalam Ikhsan, 2016) mengemukakan bahwasanya “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Rivai dan Basri (dalam Masram dan Mu’ah, 2015). mengemukakan bahwasannya “kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, kesimpulannya kinerja merupakan output pekerjaan yang kualitas serta kuantitasnya diciptakan berdasarkan dengan tanggung jawab seorang karyawan sebagai usaha untuk menggapai tujuan organisasi.

Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (dalam Hendra, 2019), indikator kinerja meliputi:

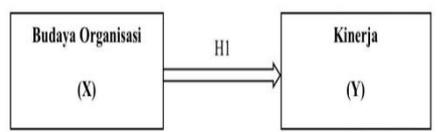
1. Jumlah/kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas
6. Kerjasama

Hubungan Antar Variabel

Budaya organisasi berkontribusi serta menjadi penentu dalam pembentukan perilaku karyawan. Budaya organisasi ialah keyakinan karyawan pada nilai dan sikap yang telah menjadi dasar pada tindakan kesehariannya. Hal yang telah mendasar tersebut akan mengarahkan karyawan agar tindakannya sejalan dengan keyakinannya pada sikap dan nilai tersebut (Renyut dan Wardhana, 2017). Artinya, budaya dapat memberikan pengaruh seberapa jauh karyawan dalam menggapai tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, berikut bentuk kerangka berpikirnya:



Sumber : Sumber data yang diolah (2021).

Gambar 4. Kerangka Pemikiran

Keterangan: Berpengaruh secara parsial

Hipotesis

Dari penjelasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun, berikut hipotesis yang diajukan oleh peneliti: H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif.

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu:

1. Data primer
2. Data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Studi Pustaka

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya ialah karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang sebanyak 45 karyawan.

Dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasinya sedikit, maka menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 45 karyawan.

Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan Kuantitatif yang mana dimana peneliti akan melakukan pengeditan, *coding*, *scoring* dan *tabulating*.

Teknik Analisa Data

Analisis data pada jenis kuantitatif digambarkan dalam bentuk angka yang ditempuh dengan perhitungan statistik melalui program SPSS untuk pengolahan data dengan pengujiannya menggunakan metode-metode pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

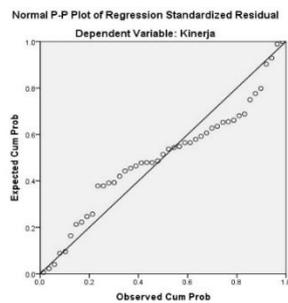
Latar Belakang PLN ULTG Bintang PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang terbentuk pada bulan Maret 2017 yang dikelola oleh PT PLN (Persero) Sektor Kepulauan Riau, kemudian tanggal 1 Agustus 2019 mengalami reorganisasi sehingga sekarang dikelola oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pekanbaru.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang mengelola lima Gardu Induk diantaranya yaitu Gardu Induk Ngenang, Gardu Induk Tanjunguban, Gardu Induk Sribintan, Gardu Induk Air Raja, dan Gardu Induk Kijang. Kemudian memiliki Sembilan Trafo Daya dan 273 Tower Transmisi 150 kV. PT PLN (Persero) Unit

Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan memiliki fungsi utama sebagai pelaksana pemeliharaan. Sebagai pelaksana, bertugas untuk melakukan pemeliharaan asset baik berupa pemeliharaan *time based maintenance, condition based maintenance*, maupun *emergency maintenance*.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



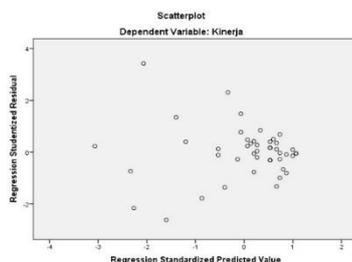
Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 5 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Sumber: Olahan Data SPSS (2021).

Gambar 6. Output Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 6 hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplots antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y pediksi – Y sesungguhnya).

Uji Regresi Linear

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.959	3.215	1.542	.130		
Budaya Organisasi	.614	.043	14.413	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2021)

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu 0,614 yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULTG Bintan, dimana jika budaya organisasi meningkat 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,614, dan apabila budaya organisasi turun 1% maka kinerja juga akan turun sebesar 0,614.

Uji Parsial

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.959	3.215	1.542	.130		
Budaya Organisasi	.614	.043	14.413	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS (2021)

Hasil uji t dapat diketahui bahwa kesimpulan pengujian t parsial yaitu Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi $14,413 > 2,01669$, yang artinya budaya organisaasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang atau hipotesis (H1) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.825	4.23859	2.695

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4 pada hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai R *square* dalam riset ini ialah 0,829 yang artinya budaya organisasi dapat memberikan pengaruh/menjelaskan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang sebesar 82,9%. Sedangkan sisanya yaitu 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PLN ULTG Bintang

Dalam riset ini ditemukan hasil dimana rata-rata bobot variabel budaya organisasi yaitu 185 berada pada rentang kategorisasi 154 < 185 < 189 dengan kategori baik, dan rata-rata bobot variabel kinerja yaitu 189 berada pada rentang kategorisasi 154 < x < 189 dengan kategori baik karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang, dimana apabila budaya organisasi naik 1 satuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,614, dan apabila budaya organisasi turun 1 satuan maka kinerja juga akan turun sebesar 0,614. Selanjutnya nilai R square dalam penelitian ini yaitu 0,829 yang artinya budaya organisasi

mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang sebesar 82,9%. Sedangkan sisanya yaitu 17,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil rata-rata bobot variabel budaya organisasi yaitu 185 berada pada rentang kategorisasi 154 < 185 < 189 dengan kategori baik, yang berarti budaya organisasi di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang tergolong baik. Kemudian rata-rata bobot variabel kinerja yaitu 189 berada pada rentang kategorisasi 154 < x < 189 dengan kategori baik, yang berarti kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang tergolong baik. Selain itu, hasil pengujian regresi juga menerangkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila budaya organisasi diterapkan dengan semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang agar dapat mendorong karyawannya untuk

lebih bisa meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pembelajaran sesuai dengan bidangnya yang difasilitasi oleh perusahaan.

2. Untuk seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintang hendaknya dapat mengerjakan segala sesuatu pekerjaan dengan cermat dan teliti dengan mengikuti *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku, karena ada beberapa karyawan yang bekerja di wilayah yang berbahaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Basara, L., Amir, M., & Sartono. (2019). *Pengaruh Budaya*.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. h
- Faisal, Somantri, D., & Napsiah, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 59–79.
- Hendra, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Jurnal Defelopment*, 5(2), 70–79.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 17– 35.
- Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumentik*, 2(1), 13–25.
- Kementrian BUMN, S. E. (2020). Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/07/2020 Nilai-nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296– 302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Manurung, H., & Sihombing, D. R. (2018). The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at CV Putra Saleh Anugrah in District Samosir. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 5(4), 215–220. <https://doi.org/10.22161/ijaers.5.4.31>
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, & Karya Ilmiah*. Bandung: Prenada Media Group.
- Novianty, R., & Evita, S. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Novziransyah, N. (2017). *Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO)*
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(3), 21.
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Permitasari, R., Abdullah, W., & Nirwana. (2017). Pengaruh

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Sulselrabar. *Jurnal Manajemen Dan Inspirasi*. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21622940>
- Renyut, C., & Wardhana, A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi*.
- Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sadiartha, N. (2015). *Budaya Organisasi*. Denpasar: Percetakan Bali.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 57(1).
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Kediri: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susilana, R. (2011). *Modul Landasan Teori dan Hipotesis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penyamakan Kulit PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Jurnal Prodi Administrasi*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: R.A.De.Rozarie.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (RajaGrafindo Persada (ed.)). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zifatama, Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama.