



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP HELVETIA MEDAN

<sup>1</sup>Elisa Ferlina Pardede, <sup>2</sup>Eka Purnama Sari

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: [pardedeelisa21@gmail.com](mailto:pardedeelisa21@gmail.com), [sariekapurnama42@gmail.com](mailto:sariekapurnama42@gmail.com)

### Abstrak

Dalam hal Kinerja Karyawan ada dipengaruhi beberapa variabel, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja, untuk itu dibutuhkan suatu penelitian seberapa berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : (1) mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (2) mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (3) mengetahui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan, (4) mengetahui Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden karyawan untuk diteliti dengan menyebarkan kuesioner di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinan. Sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25. Hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dengan uji t menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Hasil penelitian pada PT.PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dengan uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Dan secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### Abstract

*In terms of employee performance, it is influenced by several variables, work environment, organizational culture and work stress, for this reason research is needed on how much influence it has on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. The objectives of this research are to: (1) determine the influence of the work environment on employee performance, (2) determine organizational culture on employee performance, (3) determine work stress on employee performance and, (4) determine the work environment, organizational culture and Job Stress on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. To determine the influence of the work environment on employee performance at PT PLN (Persero) ULP*





*Helvetia Medan. This research used a sample of 75 employee respondents for research by distributing questionnaires at PT PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. The data analysis technique in this research uses the classical assumption test, multiple regression, t test, f test, and determinant coefficient. Meanwhile, data processing in this research used the SPSS 25 software program. The results of research at PT PLN (Persero) ULP Helvetia Medan using the t test showed that communication partially had a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. The results of research at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan using the t test showed that Job Stress partially had a significant effect on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. And simultaneously the variables Work Environment, Organizational Culture and Work Stress influence Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.*

**Keywords :** *Work Environment, Organizational Culture and Work Stress on employee performance.*

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja karyawan merupakan alat ukur yang digunakan dalam mengukur kualitas kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2014), kinerja karyawan merupakan tindakan seorang karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan. Armstrong (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses yang sistematis dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan Snell & Bohlander (2011), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dalam menciptakan lingkungan kerja dimana tenaga kerja dapat menghasilkan kemampuan terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal perusahaan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasional, dan stres kerja.

### Standar Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Tahun 2022

Standar Nilai Kinerja PT PLN (Persero) ULP Helvetia		
No	Nilai (%)	Kategori
1	Kinerja $\geq$ 100	Tercapai/Baik
2	$95 \leq$ Kinerja $<$ 100	Hampir tercapai/hati-hati
3	Kinerja $<$ 95	Perlu peningkatan/masalah

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, 2022





Dilihat dari Tabel diketahui bahwa terdapat standar kinerja karyawan pada PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia yang sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang telah dihitung sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia pada tahun 2022 semester 1 berada pada kategori hampir tercapai/hati-hati dan belum mencapai kategori tercapai seperti yang diharapkan perusahaan, oleh karena itu masalah tersebut harus segera diatasi oleh PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia agar tidak menghambat kemajuan perusahaan. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Maka dari itu perusahaan harus berupaya menciptakan lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja, maupun non fisik yang maksimal. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja kerja pegawai.

## 2. Tinjauan Literatur

### A. Teori

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya (Return et al., 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Widyaningrum, 2019). Dari beberapa pengertian dan konsep teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, peneliti memperoleh pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang berada di luar dari diri karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan dorongan ataupun hambatan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2) Pengertian Budaya Organisasi

Wirawan (2007), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang terdapat dalam isi budaya organisasi dan dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Nuraini et al., 2021). Oleh karena itu budaya organisasi merupakan suatu bentuk kerja dan juga nilai yang menjadi dasar karyawan





dalam berperilaku dalam organisasi. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016) budaya organisasi sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi dan suatu sistem tentang keberartian bersama.

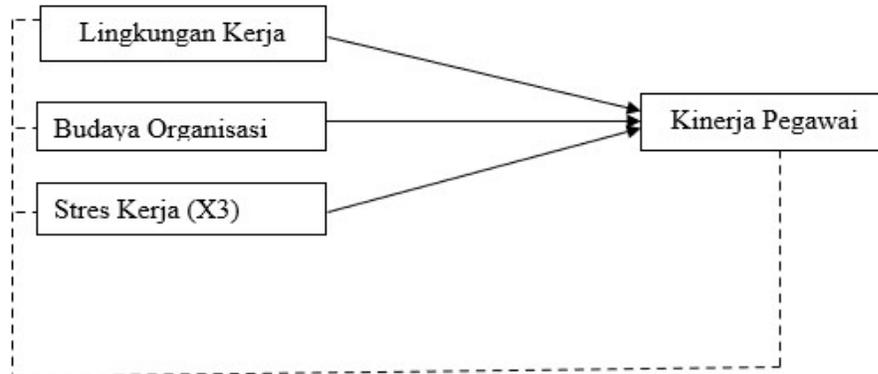
### 3) Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Untuk itu stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

### 4) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah “hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” sedangkan menurut (Poltak & Sinambela, 2019) kinerja adalah “seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya.





Gambar 1. Model Kerangka Teoritis Penelitian

### 3. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono Siyoto dan Sodik (2020) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka, yang mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data. Kemudian data tersebut diolah menggunakan uji statistik yang data itu diperoleh dari hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden untuk masalah yang sedang diteliti oleh peneliti. Kuisisioner ini berisi daftar pertanyaan secara tertulis mengenai permasalahan penelitian ini yang meliputi variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan jumlah dari sampel yang tentunya sudah berdasarkan dari populasi yang ada dan perhitungan dari jumlah sampel tersebut dengan menggunakan rumus.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016) (Iii & Penelitian, 2016). Jadi pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia yang berjumlah 75 orang.

Defenisi Operasional digunakan untuk megidentifikasi variabel secara spesifik. Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan oleh peneliti meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat)

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### A. Uji Asumsi Klasik

N	75
---	----





Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78112455
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.059
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## B. Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficient s	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.092	5.438		3.327	.001		
	Lingkungan Kerja	.204	.120	.193	1.691	.095	.907	1.103
	Budaya Organisasi	-.013	.106	-.014	-.119	.906	.856	1.168
	Stres Kerja	.349	.120	.331	2.906	.005	.903	1.107

A, Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Dengan nilai Tolerance > 0,10 yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,907 yang berarti 0,907>0,10, variable budaya organisasi dengan nilai 0,856 yang berarti 0,856>0,10, variabel stress kerja dengan nilai 0,903 yang berarti 0,903>0,10, maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolineartias dalam model regresi sehingga dikatakan baik digunakan.

## C. Uji Heteroskedastisitas





### Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.821	3.636		2.151	.035
	Lingkungan Kerja (X1)	.006	.079	.009	.074	.941
	Budaya Organisasi (X2)	-.092	.072	-.161	-1.270	.208
	Stres Kerja (X3)	-.031	.081	-.047	-.382	.704

A, Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output diatas tabel uji gljeser bahwa nilai Sig. pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,941 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, kemudian pada variabel kedua budaya organisasi yaitu 0,208 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, pada variabel ketiga stress kerja yaitu 0,704 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### D. Analisis Linear Berganda

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.092	5.485		3.481	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.144	.119	.138	1.210	.230
	Budaya Organisasi (X2)	.009	.109	.010	.085	.933
	Stres Kerja (3)	.351	.122	.334	2.873	.005

A, Dependent Variable : Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian yang ada dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat diperoleh koefisien-koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:





$$Y = 19.092 + 0,144 X1 + 0,009X2 + 0,351X3 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 19.092 yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja dalam keadaan konstan sebesar 19.092.
2. Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,144 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,4%
3. Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,009 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,09%.
4. Stres kerja (X3) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel stress kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2%.
5. Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai variabel Stres Kerja (X3) sebesar 35,2%.

## E. Uji Hipotesis

Uji t

### Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.092	5.485		3.481	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.144	.119	.138	1.210	.230
	Budaya Organisasi (X2)	.009	.109	.010	.085	.933
	Stres Kerja (3)	.351	.122	.334	2.873	.005

A, Dependent Variable : Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu  $T_{hitung} > T_{tabel}$  untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen = 75-3=72. Nilai  $T_{tabel}$  untuk n=72 adalah 1,666. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap





kinerja karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} 1,210 > T_{tabel} 1,666$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu  $T_{hitung} > T_{tabel}$  untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen =  $75-3=72$ . Nilai  $T_{tabel}$  untuk  $n=72$  adalah 1,666. Dapat dilihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} 0,085 < T_{tabel} 1,666$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu  $T_{hitung} > T_{tabel}$  untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen =  $75-3=72$ . Nilai  $T_{tabel}$  untuk  $n=72$  adalah 1,666. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} 2,873 > T_{tabel} 1,666$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.089	3	99.696	4.185	.009
	Residual	1691.577	71	23.825		
	Total	1990.667	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,185 sedangkan nilai pada  $f_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 71$  diperoleh nilai 2,34 dari hasil yang diketahui  $>$ , yaitu  $4,185 > 2,34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Koefisien Determinasi

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary





Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.388 <sup>a</sup>	.150	.114	4.881
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa  $T_{hitung} 1,210 > T_{tabel} 1,666$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dasar ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang berjudul "pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar" hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar bisasa kabupaten demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di yayasan pendidikan luar bisasa kabupaten demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar dan mengajar.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil data membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik budaya organisasi pada sebuah perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan, sebaliknya jika budaya organisasi suatu perusahaan buruk maka kinerja karyawan juga akan turun. Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa  $T_{hitung} 0,085 < T_{tabel} 1,666$ . Maka dasar ketentuan uji secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh positif





dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H2 ditolak dan HO diterima.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Yunita sari (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H3 diterima dan HO ditolak. Maka jika karyawan tidak merasa stress dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja jika tingkatan stres kerja dikurangi. Stress dilihat sebagai penghargaan atas seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja tinggi dan sebagai pengakuan atas kemampuan menduduki posisi tertentu. Jika penyebab dari stres kerja diminimalisir akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Solusi untuk menyelesaikan permasalahan adalah dengan tidak menempatkan tekanan yang besar pada karyawan, namun perusahaan dapat mengarahkan secara langsung kepada karyawan untuk bekerja lebih cepat dan menambah karyawan baru, agar karyawan tidak dapat mudah kelelahan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Indriani, A (2019) yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan”, menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel uji f diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 4,185 sedangkan nilai pada  $f_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 71$  diperoleh nilai 2,34 dari hasil yang diketahui  $F_{hitung} > f_{tabel}$ , yaitu  $4,185 > 2,34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Elfiana Septiya Rini, Siti Maria, Syaharuddin (2018) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:





1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
3. Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
4. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

## Referensi

- [1] Adhitya, W. R., & Sari, E. P. (2019). Graber: Studi Peluang Bisnis Alternatif Mahasiswa di Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 254-270.
- [2] Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 28-41.
- [3] *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya*. (n.d.).
- [4] Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- [5] Christanto, C., & Kadarusman, K. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 65-74. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1112>
- [6] Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- [7] Damopolii, Yefta Jeclin Lengkong, V. P. K., Walangitan, M. D., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1668-1677.
- [8] Efeca, PERTAMINA, PTPN III, Negara, P. G., & PLN. (2021). Diseminasi RUPTL 2021-2030. *Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik 2021-2030*, 1(March), 1-136.
- [9] Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1-





12. [www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
- [10] Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- [11] Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2016). *Metode Penelitian*. 1–23.
- [12] Ilham, Adolфина, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(290), 298.
- [13] Sari, E. P. (2019). Pengaruh cr, roa, sa, tato terhadap der pada perusahaan perkebunan di bei. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 01-12.
- [14] Kurniawan, H., Swondo, A. P., Sari, E. P., Ummi, K., & Agustin, F. (2019, November). Decision support system to determine the student achievement scholarship recipients using fuzzy multiple attribute decision making (fmadm) with saw. In *2019 7th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)* (Vol. 7, pp. 1-6). IEEE.
- [15] Masyitah, E., Sari, E. P., Syahputri, A., & Julyanthry, J. (2022). Pengaruh Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak (Studi Empiris Perusahaan Plastik dan Kemasan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2020). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 524-538.
- [16] Masyitah, E. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan PPN dan PPNBM. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 89-104.
- [17] Sari, P., Masyitah, E., & Sari, E. P. (2021). Analisis Pengelolaan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) pada SDN 060864. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 84-90.
- [18] Masyitah, E., Liswanty, I., & Muda, I. (2022). Implication Impact of Human Resource Management On Digital-Based In Pharmaceutical Corporation. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 3542-3548.
- [19] Masyitah, E. (2020). Pengaruh Jumlah Wajib Pajak Dan Suku Bunga Terhadap PPh Pasal 21. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 15-26.
- [20] Simatupang, J., & Masyitah, E. (2021). PENGARUH RASIO LIKUIDITAS DAN PROFITABILITAS TERHADAP PERTUMBUHAN LABA PADA PERUSAHAAN SEKTOR KONTRUKSI DAN BANGUNAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2016–2020. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 119-131.
- [21] Sari, E. P., Kadariah, S., Masyitah, E., Lubis, C. W., Juanda, T. M., Subhan, Z. N., & Liswanty, I. (2023). Peran Moderasi Firm Size dan Profitabilitas Pada Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Financial Distress. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(2), 165-177.
- [22] Tias, Y. A., & Masyitah, E. (2020). Kajian modal kerja usaha kecil dan peningkatan kinerja usaha di Kecamatan Medan Area Kodya Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(2), 162-178.
- [23] Masyitah, E., Sari, E. P., & Prayoga, J. (2022). Pelatihan Pembuatan Laporan Keuangan Sederhana Di Desa Paluh Manan Dusun V. *CORAL (Community Service Journal)*, 1(2), 341-350.

