



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP TABING

Oleh :

NAMA : RAHMAD HIDAYAT

NIM : 22070015

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2026**

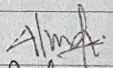
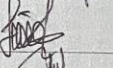
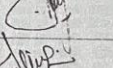
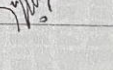
PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal
Februari 2026

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Tabing.

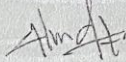
Nama : Rahmad Hidayat
Nim : 22070015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurhaida, SE, MM	Ketua	
2.	Fitri Kurnia, SE., M. Sc	Anggota	
3.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Anggota	
4.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Nurhaida, SE, MM

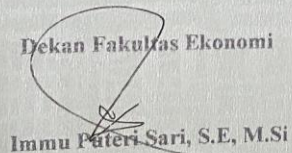
Pembimbing II



Fitri Kurnia, SE., M. Sc

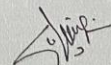
Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Immu Puferi Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmad Hidayat

NIM : 22070015

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, Februari 2026


Rahmad Hidayat
22070015

HAK CIPTA

Hak cipta milik **RAHMAD HIDAYAT** tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro flim* dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia nya kepada penulis, memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta melapangkan pemikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yg berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) ULP TABING". Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih Allah SWT panutan seluruh umat yakin nabi besar Muhammad SAW. Serta proses pengerjaan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan bantuan dan doa dari orang tersayang sehingga penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kesempatan dan kemudahan dalam mengerjakan skripsi serta melancarkan segala kesulitan bagi penulis
2. Kepada Ibu Nurasma Yeti dan Ayahku Bapak Muhardi yang menjadi tempat pulang ternyaman bagi penulis, terimakasih atas doa dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Ibu Nurhaida SE, MM selaku Pembimbing I dan Ibu Fitri Kurnia, SE MSc selaku dosen Pembimbing II terimakasih telah meluangkan waktu nyaa untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pengerjaan skripsi ini serta penuh kesabaran dalam membimbing penulis.
4. Ibu Dr Tri Irfa Indrayani, MPd selaku Dosen Penguji I dan Ibu Usmiar, SE, MSi selaku Dosen Penguji II terima kasih banyak atas arahan saran

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

dan masukan nya sehingga penulis bisa mengetahui kekurangan dari penulisan skripsi ini.

5. Ibu Usmiar, SE, MSi Selaku Kaprodi Manajemen terimakasih telah memudahkan segala urusan penulis dalam hal akademik.
6. Terimakasih juga kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Ibu Immu Puteri Sari SE, MSi yang telah menyediakan fasilitas dan sarana bagi penulis dalam menyelesaikan studinya.
7. Adik kandung penulis Azrah Nabila dan Rayanza Taqi Malik yg selalu jadi penyemangat dan penghibur bagi penulis di setiap saat.
8. Kepada seluruh Staff dan Pegawai PLN ULP Tabing terimakasih telah memberikan ilmu dan pengetahuan beserta dukungan bagi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat di perlukan.

Padang, 19 Januari 2026

Yang Menyatakan

Rahmad Hidayat
22070015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP TABING

RAHMAD HIDAYAT

NIM : 22070012

Program Studi : Manajemen

Email : smaradayat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tabing. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, dengan nilai $t_{hitung} 1,827 < t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,073 < 0,05$. Sebaliknya, Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 4,621 < t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $Rsquare$ 49%. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun Lingkungan Kerja bukan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tabing, Budaya Organisasi tetap menjadi faktor utama yang menentukan kinerja mereka. Disarankan agar manajemen mempertahankan prinsip-prinsip budaya organisasi. Peneliti kemudian dapat menyelidiki variabel tambahan yang tidak dibahas dalam model ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) ULP TABING

RAHMAD HIDAYAT

NIM : 22070012

Study Program : Management

Email : smaradayat@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work environment and organizational culture on the performance of PT PLN (Persero) ULP Tabing employees. This study uses a quantitative method with a sample of 60 respondents. The results show that the Employee Work Environment does not affect their performance partially, with a t-value of $1.827 < t\text{-table } 2.002$ and a significance value of $0.073 < 0.05$. Conversely, Organizational Culture significantly affects Employee Performance, with a t-value of $4.621 < t\text{-table } 2.002$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ and Rsquare 49%. This study found that although the Work Environment is not the main factor determining the performance of PT PLN (Persero) ULP Tabing employees, Organizational Culture remains the main factor determining their performance. It is recommended that management maintain the principles of organizational culture. Researchers can then investigate additional variables not discussed in this model.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengganggakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBARs.....	iv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1. Kajian Teori	8
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Konseptual	25
2.4. Hipotesis	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
3.1. Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5. Teknik Analisis Data.....	33
 BAB IV PEMBAHASAN.....	 38
4.1. Hasil Penelitian.....	38
4.2. Pembahasan	56
 BAB V PENUTUP	 62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran	63
 DAFTAR PUSTAKA.....	 65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	30
Tabel 3.2. Skala Likert.....	32
Tabel 3.3. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR).....	35
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	45
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	49
Tabel 4.9 Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X ₂).....	50
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas.....	54
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda.....	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1. Kantor PT PLN (Persero) ULP Tabing Padang.....	41
Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Tabing Padang.....	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan memiliki peran vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada sektor energi yang menuntut keandalan dan efisiensi tinggi. Industri energi menghadapi tantangan global seperti perubahan iklim dan transisi energi berkelanjutan, yang membutuhkan tenaga kerja yang berkinerja tinggi untuk memastikan operasi yang efisien. Karena Indonesia adalah negara berkembang yang sangat bergantung pada industri energi, kinerja karyawan di perusahaan energi negara seperti PT PLN (Persero) sangat penting untuk menjaga stabilitas pasokan listrik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, serta budaya organisasi yang kuat, terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Robbins dan Judge (2013) menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembentuk perilaku dan nilai bersama yang dapat meningkatkan konsistensi tindakan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Studi menunjukkan bahwa budaya tempat kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi dan *output* pekerja baik di sektor publik maupun swasta.

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Wardani (2024) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks sektor energi di Indonesia, PT PLN (Persero) sebagai penyedia listrik nasional

menghadapi tantangan besar untuk menjaga stabilitas pasokan, efisiensi operasional, dan adaptasi terhadap transisi energi berkelanjutan. Kinerja karyawan di unit-unit operasional seperti ULP Tabing menjadi sangat penting untuk menjamin kelancaran operasional. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risma (2025) pada PT. PLN (Persero) UID meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, artinya semakin kondusif kondisi fisik tempat kerja, semakin tinggi produktivitas pegawai. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga nilai, norma, dan perilaku bersama yang tertanam dalam organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja. Secara simultan, kombinasi lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling memperkuat dalam meningkatkan output kerja. Oleh karena itu, pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang mendukung menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan energi nasional.

Pada tingkat regional, lokasi PT PLN (Persero) ULP Tabing berada di wilayah strategis di Provinsi Sumatera Barat yang menawarkan distribusi energi untuk kota dan pedesaan. Tantangan geografis seperti cuaca ekstrim dan infrastruktur yang terbatas menandai kondisi lokal ini, yang dapat memengaruhi lingkungan kerja karyawan. Nilai-nilai hierarki dan kepatuhan biasanya mendominasi budaya

organisasi PLN sebagai BUMN, tetapi di ULP Tabing, interaksi dengan komunitas lokal membutuhkan adaptasi budaya yang lebih inklusif.

Masalah yang dihadapi karyawan termasuk penurunan kinerja karena lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti beban kerja yang tinggi dan fasilitas yang tidak memadai, serta budaya organisasi yang tidak benar-benar mendukung inovasi dan kerja sama. Karyawan PT PLN (Persero) ULP Tabing sering mengalami masalah seperti pemadaman listrik berulang dan tuntutan untuk memenuhi target distribusi yang dapat mengurangi motivasi dan efisiensi. Hal ini ditunjukkan oleh laporan internal yang menunjukkan variasi dalam produktivitas, di mana budaya organisasi yang ketat menghalangi adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Tingkat produktivitas karyawan di ULP Tabing rata-rata 85%, dengan indikator kinerja seperti indeks kepuasan kerja 78% berdasarkan survei internal, mendukung masalah ini. Selain itu, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat tahun 2023 menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memengaruhi efisiensi sektor energi sebesar 5%. Di sisi lain, penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi yang buruk bertanggung jawab atas 15% penurunan kinerja karyawan di perusahaan yang sebanding.

Teori perilaku organisasi membentuk dasar penelitian ini. Teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas, keamanan, dan hubungan sosial. Budaya organisasi mengacu pada norma, nilai-nilai, dan asumsi bersama yang membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang

memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan, yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Lapisan artefak mencakup elemen-elemen yang dapat diamati secara langsung, seperti struktur organisasi, simbol, dan lingkungan fisik kerja. Sementara itu, nilai-nilai dan asumsi dasar membentuk norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima bersama di dalam organisasi, sehingga memengaruhi cara karyawan berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan dalam pekerjaan sehari-hari. Faktor ini menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Studi ini menjadi sangat penting karena memberikan kontribusi langsung terhadap upaya PT PLN (Persero) ULP Tabing dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada efisiensi operasional dan stabilitas pasokan listrik nasional. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan produktivitas individu, tetapi juga memengaruhi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan tantangan global, seperti transisi energi berkelanjutan, perubahan iklim, dan tuntutan masyarakat terhadap layanan listrik yang andal. Dengan memanfaatkan data yang akurat dan relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan organisasi yang lebih efektif, termasuk strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan penguatan budaya organisasi. Robbins dan Judge (2013) menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi, sementara Schein (2010) menunjukkan bahwa pemahaman

mendalam tentang budaya organisasi memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan kinerja tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kinerja di tingkat unit, tetapi juga berperan dalam mendukung ketahanan energi nasional melalui optimalisasi sumber daya manusia di sektor energi.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja sangat penting untuk mengukur kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi lebih lanjut dengan memilih judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (PERSERO) ULP Tabing.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diberikan, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) ULP Tabing ?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Tabing ?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Tabing ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Tabing.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Tabing.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Tabing.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi PT PLN (Persero) ULP Tabing

1. Memberikan data dan analisis tentang dampak masalah lingkungan kerja seperti beban kerja yang tinggi dan fasilitas yang tidak memadai serta budaya organisasi yang menghambat inovasi terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan saran khusus untuk mengembangkan kebijakan organisasi yang lebih komprehensif, terutama berkaitan dengan kesulitan geografis dan kebutuhan adaptasi budaya lokal.
3. Membantu PT PLN (Persero) ULP Tabing dalam mendukung ketahanan energi nasional dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Bagi Peneliti

1. Menerapkan dan memperluas pengetahuan teoretis tentang perilaku organisasi, terutama yang berkaitan dengan konsep Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.
2. Memenuhi syarat akademik untuk menyelesaikan program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

3. Memiliki pengalaman langsung dengan proses penelitian ilmiah, mulai dari perumusan masalah hingga analisis data, terutama berkaitan dengan perusahaan energi negara.

1.4.3. Bagi Instansi Pendidikan

1. Meningkatkan jumlah literatur dan referensi ilmiah tentang manajemen SDM, perilaku organisasi, dan manajemen perusahaan energi.
2. Berfungsi sebagai referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian tambahan tentang dampak variabel serupa dalam berbagai konteks organisasi dan industri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

