

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, termasuk dalam organisasi milik negara seperti PT PLN (Persero). Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai SDM yang mampu memberikan kontribusi maksimal melalui kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam aspek operasional maupun pelayanan kepada pelanggan. Tanpa adanya kinerja pegawai yang baik, target operasional maupun pelayanan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam konteks perusahaan seperti PT PLN (Persero) yang bergerak dalam penyediaan tenaga listrik, optimalisasi kinerja karyawan sangat dibutuhkan demi kelangsungan dan keandalan pasokan listrik yang menjadi kebutuhan pokok masyarakat. Apabila kinerja pegawai tidak memadai, maka akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan reputasi perusahaan.

Salah satu unit pelaksana teknis yang memiliki peran penting dalam distribusi dan pemeliharaan jaringan kelistrikan di wilayah Jawa Timur adalah PT PLN (Persero) UPT Gresik. PT PLN (Persero) UPT Gresik sebagai salah satu unit pelaksana teknis di bawah PT PLN (Persero) memiliki peranan yang sangat strategis dalam menjamin keandalan sistem transmisi dan distribusi tenaga listrik di wilayah Jawa Timur. Untuk

mencapai tujuan tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kinerja optimal dari setiap pegawai. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan data internal, ditemukan adanya indikasi permasalahan terkait kinerja pegawai yang belum mencapai standar optimal. Permasalahan tersebut terlihat dari keterlambatan pelaksanaan tugas pemeliharaan, kurangnya kecepatan dalam menangani gangguan jaringan, hingga rendahnya produktivitas dalam pencapaian target kerja. Tidak hanya itu, kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri serta tingginya ketergantungan terhadap arahan atasan juga menunjukkan adanya kelemahan dalam dimensi tanggung jawab individu. Adapun hasil observasi pra riset yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Observasi Pra Riset Terkait Permasalahan Kinerja Pegawai PT PLN**  
**(Persero) Gresik**

Aspek	Hasil Observasi
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya keselarasan antara nilai-nilai perusahaan dengan perilaku karyawan dalam bekerja.</li> <li>2. Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendorong kolaborasi dan inovasi.</li> <li>3. Rendahnya komunikasi terbuka antarpegawai dan atasan yang berdampak pada komitmen dan motivasi kerja.</li> <li>4. Adanya potensi stres kerja akibat budaya kerja yang tidak mendukung.</li> </ol>
Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas fisik kerja yang belum optimal (pencahayaan, suhu, alat kerja)</li> <li>2. Hubungan antarpegawai dan manajemen yang belum harmonis.</li> <li>3. Ketidakjelasan komunikasi internal yang memengaruhi efektivitas kerja.</li> <li>4. Terjadi konflik horizontal atau vertikal yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.</li> </ol>
Pengembangan Karir	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan belum mendapatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memadai.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ketidakjelasan jalur karir yang menimbulkan rasa stagnasi.</li> <li>3. Kurangnya rotasi jabatan atau promosi yang adil dan transparan.</li> <li>4. Minimnya mentoring atau pembinaan dari atasan.</li> </ol>
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan kurang puas terhadap sistem pengembangan karir dan penghargaan.</li> <li>2. Tingkat motivasi kerja menurun akibat beban kerja tinggi namun tidak diimbangi dengan penghargaan yang sesuai.</li> <li>3. Kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan atau organisasi.</li> <li>4. Tidak terpenuhinya harapan atau kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja.</li> </ol>

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPT Gresik mencerminkan sejumlah isu mendasar yang bersumber dari aspek budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Pada aspek budaya organisasi, terlihat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan perilaku karyawan dalam pelaksanaan tugas, yang menunjukkan lemahnya internalisasi budaya kerja. Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendorong kolaborasi dan inovasi, serta rendahnya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, turut menyebabkan rendahnya motivasi dan komitmen kerja. Bahkan, kondisi budaya yang tidak mendukung ini menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap semangat dan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja di PT PLN UPT Gresik juga belum sepenuhnya kondusif. Fasilitas fisik seperti pencahayaan, suhu ruang kerja, dan ketersediaan alat kerja dinilai belum optimal. Hubungan antarpegawai maupun antara karyawan dan manajemen belum harmonis, serta komunikasi internal yang kurang jelas mengakibatkan rendahnya efektivitas

kerja. Tidak jarang terjadi konflik horizontal dan vertikal yang berdampak pada kenyamanan serta menurunkan produktivitas kerja.

Tabel 1.1 juga menunjukkan bahwa dalam hal pengembangan karir, pegawai merasakan bahwa perusahaan belum menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memadai. Ketidakjelasan jalur karir memicu rasa stagnasi, dan kurangnya kesempatan rotasi jabatan maupun promosi yang transparan menyebabkan pegawai kehilangan motivasi untuk berkembang. Minimnya bimbingan atau mentoring dari atasan juga menambah permasalahan dalam pencapaian potensi pegawai secara optimal. Keadaan ini turut berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan merasa kurang puas terhadap sistem penghargaan dan pengembangan karir yang ada. Beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan kompensasi dan apresiasi yang sesuai, sehingga menurunkan motivasi. Kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi serta tidak terpenuhinya harapan terhadap kondisi kerja membuat karyawan merasa terasing dan tidak terlibat penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keseluruhan kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT PLN UPT Gresik dipengaruhi oleh berbagai permasalahan struktural dan kultural yang perlu segera diatasi agar perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional secara berkelanjutan.

Sejalan dengan berbagai permasalahan kinerja yang dihadapi di PT PLN (Persero) UPT Gresik, penting untuk menekankan bahwa kinerja pegawai memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan produktivitas

individu, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap efisiensi, efektivitas, dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Pratiwi (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja menjadi faktor yang menentukan kinerja pegawai.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya (Rijanto & Mukaram, 2018). Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi cenderung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Wua *et al.*, (2022) dan Asmadi *et al.*, (2023) menemukan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif budaya organisasi yang diterapkan pada sebuah organisasi cenderung dapat meningkatkan capaian kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2021); Rival (2020);

dan Sarumaha (2022) menunjukkan hasil bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2019) serta Purnamasari & Agustina (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Purnamasari & Agustina (2021) menyatakan bahwa meskipun organisasi memiliki nilai-nilai budaya tertulis, implementasinya di lapangan belum optimal, sehingga budaya tersebut belum berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja pegawai juga diharuskan memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan. Lingkungan ini meliputi aspek seperti pencahayaan, kebersihan, suhu udara, kebisingan, serta suasana hubungan antarpegawai dan hubungan dengan atasan (Sedarmayanti, 2017). Menurut *Goal Setting Theory* oleh Locke & Latham (2002), pencapaian kinerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu memiliki tujuan yang jelas dan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dalam konteks ini, lingkungan kerja berperan penting karena menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif yang membantu pegawai fokus mencapai targetnya. Lingkungan yang mendukung akan memperkuat motivasi dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif.

Lingkungan kerja yang positif juga meminimalkan stres dan gangguan, serta mendorong interaksi sosial yang sehat di tempat kerja. Faktor-faktor seperti ventilasi

yang baik, pencahayaan memadai, kebersihan tempat kerja, dan suasana kerja yang harmonis berperan besar dalam membentuk suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis akan bekerja dengan lebih semangat, efisien, dan berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Nuraini (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Handayani & Fadillah (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal senada diungkapkan oleh Rahmadani (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mempercepat pencapaian target kinerja dan mengurangi tingkat kelelahan kerja.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Pengembangan karir adalah kegiatan yang memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan serta merupakan kemajuan karyawan dalam suatu perusahaan (Sudrajat & Maulana, 2021). Pengembangan karir mengacu pada serangkaian posisi dan jabatan yang dipegang seseorang selama masa pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan. Memberikan dukungan pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Puspita, 2020). Pengembangan profesional sangat penting untuk memastikan karyawan antusias dengan pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan maju dalam karir cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Motivasi yang tinggi ini mendorong karyawan untuk

bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan (Manoppo et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Penggabean et al., (2023) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memperoleh pengembangan karir cenderung menghasilkan kinerja yang optimal. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Prasetya (2024) dan Salsabila & Marginingsih (2024) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyada (2022) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rosyada (2020) menyatakan bahwa meskipun pengembangan karir penting, dalam konteks tertentu efeknya terhadap kinerja cenderung harus ditunjang oleh aspek lain agar dampaknya terhadap kinerja pegawai lebih efektif.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Afandi, 2018). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya dimana kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo, 2019). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal pada

saat seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya akan berupaya seoptimalnya untuk mengeluarkan segala kemampuannya agar tugas yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik (Rasminingsih & Permasi, 2023). Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan cenderung memberikan kualitas kerja yang lebih tinggi dimana karyawan akan lebih berfokus, lebih inovatif, dan lebih peduli terhadap detail pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rindiantika & Susilo (2018) membuktikan bahwa secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017); Bagis *et al.*, (2019); dan Rasminingsih & Permadi (2023) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan cenderung dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Basri (2020) menyatakan bahwa kadang kala karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya meskipun tidak mencapai kinerja yang optimal. Hal ini bisa terjadi jika harapan karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja tidak sesuai dengan kenyataan dimana dalam situasi ini kepuasan kerja tidak selalu sejalan dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Mengingat keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja SDM, sehingga penting bagi perusahaan untuk menentukan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu organisasi dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang positif, adanya kesempatan pengembangan karir, serta tingginya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja cenderung membawa peningkatan pada kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dan juga permasalahan kinerja yang ada di PT PLN (Persero) UPT Gresik, peneliti saat ini tertarik melakukan penelitian kembali mengenai kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPT Gresik.

Penelitian saat ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, serta pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja yang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki secara efektif sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik **”Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Gresik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang dialami oleh PT PLN (Persero) UPT Gresik yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai terhambat oleh kondisi internal organisasi yang belum optimal, baik secara struktural maupun kultural, yaitu sebagai berikut.

1. Dari sisi budaya organisasi, terdapat ketidaksesuaian antara nilai perusahaan dan perilaku pegawai, kurangnya dorongan terhadap kolaborasi dan inovasi, serta rendahnya komunikasi terbuka, yang berujung pada menurunnya motivasi, komitmen, dan meningkatnya stres kerja.
2. Dari aspek lingkungan kerja, ditemukan bahwa fasilitas fisik belum optimal, relasi antarpegawai dan manajemen kurang harmonis, serta komunikasi internal tidak efektif, yang secara keseluruhan menurunkan kenyamanan dan produktivitas kerja.
3. Pada aspek pengembangan karir, karyawan menghadapi minimnya pelatihan dan ketidakjelasan jalur karir, kurangnya promosi dan mentoring yang adil, yang menimbulkan rasa stagnan dan rendahnya semangat untuk berkembang.
4. Dari aspek kepuasan kerja, karyawan merasa kurang puas terhadap sistem penghargaan, beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan apresiasi yang diterima, serta munculnya rasa tidak memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi.

## 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek untuk memastikan fokus, yaitu:

1. Penelitian hanya terbatas pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Gresik, dan tidak mencakup unit PLN lainnya di Indonesia.
2. Fokus penelitian ini adalah pada budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kinerja yang diteliti mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan definisi kinerja dari Ardial (2018).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan penelitian berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?

5. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
6. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
8. Bagaimanakah peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
9. Bagaimanakah peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?
10. Bagaimanakah peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.

4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
6. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
8. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
9. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
10. Menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun praktis, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penulisan ilmiah mengenai bagaimana budaya perusahaan, lingkungan kerja, pengembangan karir, serta kepuasan kerja dapat menentukan kinerja karyawan. Diharapkan bahwa

temuan-temuan penelitian ini dapat menjadi panduan untuk penelitian-penelitian mendatang mengenai organisasi dan sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi PT. PLN UPT Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui peningkatan budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, tersedianya program pengembangan karir bagi setiap karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan membantu karyawan memahami pentingnya budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, serta kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja.

## 1.7 Penjelasan Istilah

Berikut ini beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam organisasi, yang berfungsi sebagai panduan bagi anggotanya dalam berinteraksi dan bekerja. Budaya ini memengaruhi cara kerja, komunikasi, dan pengambilan keputusan di dalam organisasi (Schein, 2010).

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja karyawan, meliputi fasilitas, pengaturan ruang, hubungan interpersonal, serta suasana kerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2009).

### 3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan, promosi, serta peluang belajar yang mendukung kemajuan dalam karir (Gomes, 2003).

### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai suatu pekerjaan, dimana perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja (Handoko, 2020).

## 5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkuengara, 2019).

### 1.8 Asumsi Penelitian

Berdasarkan penelitian di PT PLN (Persero) UPT Gresik, terdapat beberapa asumsi penting:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
3. Pengembangan karire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
6. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.

8. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
9. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.
10. Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT PLN UPT Gresik.

### **1.9 Rencana Publikasi**

Rencana publikasi dari hasil penelitian ini akan difokuskan pada jurnal akademik dan profesional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Potensi jurnal untuk publikasi meliputi:

1. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (SINTA 4)

Menampilkan artikel-artikel terkait pengembangan kinerja, budaya organisasi, dan pengelolaan lingkungan kerja.

