

Pengaruh Perilaku Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Area Cempaka Putih

⁴Rustomo, ²Partimah, ³Rina Angelina

^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi Bekasi

¹rustomo@pertiwi.ac.id, ²partimah@pertiwi.ac.id, ³19120256@pertiwi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi wilayah Jakarta Raya Area Cempaka Putih. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana faktor perilaku individu dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan listrik negara tersebut. Perilaku individu yang diteliti mencakup aspek-aspek seperti motivasi, sikap kerja, dan kemampuan adaptasi karyawan. Sementara itu, faktor lingkungan kerja meliputi kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta kebijakan dan prosedur perusahaan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara perilaku individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya Area Cempaka Putih. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 62 karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya Area Cempaka Putih, dengan teknik analisis data regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara perilaku individu terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya Area Cempaka Putih. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: perilaku individu, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PLN merupakan singkatan dari PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), adalah BUMN Indonesia yang fokus pada penyediaan tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di seluruh negeri. Hingga akhir 2021, perusahaan ini mempekerjakan 52.116 orang, termasuk 42.755 di PLN Holding dan 9.361 di anak perusahaan. PLN mengelola pembangkit listrik dengan kapasitas total 64.553 MW.

Dalam upaya menjadi perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara dan pilihan utama pelanggan untuk solusi energi, PLN menaruh perhatian khusus pada kinerja karyawannya di berbagai aspek. Salah satu fokus utama adalah menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk mendukung pelayanan kepada masyarakat.

Perusahaan ini menekankan pentingnya kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan rasa aman karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Khususnya untuk ruang kerja dalam ruangan, PLN merancang tata letak yang memudahkan akses karyawan. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan berbagai faktor pendukung seperti tingkat kelembaban, pencahayaan, ventilasi, kemudahan akses, dan tingkat kebisingan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Untuk itu penulis tertarik meneliti dengan variabel perilaku individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN distribusi wilayah Jakarta Raya Area Cempaka Putih. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan variabel perilaku individu, lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, menunjukkan bahwa perilaku individu, lingkungan kerja menunjukkan sangat berpengaruh terutama pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil **penelitian** (Lyta Lestary & Harmon Chaniago, 2017) lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lebih lanjut dari (Andi Irwan & Andi Irfan, 2021) di mana dalam penelitiannya menyatakan dengan menggunakan data kuantitatif dengan taraf nyata (0,479) Significance (0,133) diketahui bahwa H_0 diterima dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo. Hasil penelitian (Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar, 2020) menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya (I Made Sandi Rastana et al., 2021) berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan Variable perilaku individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan Judul Pengaruh Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada **PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Area Cempaka Putih**. Tentunya kebaharuan penelitian ini belum terdapat penelitian sebelumnya menyangkut variabel lingkungan kerja di wilayah tersebut, selain itu penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana dengan metode kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Individu

J. Stamps (2016) mendefinisikan perilaku individu sebagai variasi dalam fleksibilitas perilaku dan responsivitas yang dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya. Peneliti menyarankan bahwa variasi dalam perilaku ini dapat berkembang akibat pengalaman hidup yang berbeda, bahkan dalam konteks yang sangat serupa (Stamps, 2016)

N. Torquet et al. (2017) menyatakan bahwa kepribadian individu terbentuk melalui interaksi sosial dan perubahan dalam sistem dopaminergik otak. Penelitian mereka menunjukkan bahwa perilaku individu dapat dengan cepat beradaptasi berdasarkan tantangan sosial, menunjukkan bahwa keunikan perilaku tidak hanya bergantung pada genetik tetapi juga pada lingkungan sosial. (Torquet et al., 2018)

D. Bierbach et al. (2017) mengemukakan bahwa individualitas perilaku muncul meskipun individu memiliki kondisi genetik dan lingkungan yang hampir identik. Mereka menemukan bahwa variasi individu dalam perilaku dapat muncul bahkan dalam kondisi rearing yang sangat standar dan tanpa kontak sosial langsung, menunjukkan bahwa individualitas mungkin merupakan hasil yang tak terhindarkan dan tidak terduga dari perkembangan. (Bierbach et al., 2017)

Lingkungan Kerja

Banyak ahli manajemen menyampaikan definisi terkait lingkungan kerja di mana menurut Munandar dalam (Anggiat P. Tambunan, 2018), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

Membahas lingkungan kerja tentunya tidak hanya membicarakan tentang lingkungan fisik saja, akan tetapi juga di dalamnya terdapat lingkungan nonfisik, hal ini disampaikan definisi lingkungan kerja menurut Supardi dalam (Virginia A. J. Rampisela & Genita G. Lumintang, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik

Beberapa pendapat lain, lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti dalam (Sri Wahyuningsih, 2018) mendefinisikan, “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. lebih lanjut Sunyoto dalam (Sri Wahyuningsih, 2019) mendefinisikan, “Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.

Kinerja Karyawan

Beberapa ahli menyatakan bahwa peran penting kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan, Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

Dalam pemahaman kinerja, adakalanya kita harus memahami juga beberapa indikator yang melekat pada definisi kinerja itu sendiri, Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama).

Tentunya untuk membahas pengertian kinerja dapat dilihat dari beberapa sudut pandang yang lainnya, berikut menurut Mangkunegara dalam (Lysta Lestary & Harmon, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Raya Area Cempaka Putih. Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada** PT. PLN Distribusi Wilayah Raya Area Cempaka Putih.

Sampel

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya Area

Cempaka Putih yang berjumlah 62 karyawan, dengan teknik pengambilan sample adalah sampling jenuh. Menurut Lijan Sinambela, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut:

Ha: $\rho = 0$	Terdapat pengaruh perilaku individu secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Ho: $\rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh perilaku individu secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Ha: $\rho = 0$	Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Ho: $\rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Ha: $\rho = 0$	Terdapat pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
Ho: $\rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Teknik Model Analisis

Untuk mengetahui seberapa kuat suatu hubungan variabel satu dengan variabel lainnya, maka digunakan analisis regresi dalam penelitian ini. Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016) dalam (Tri Novrizia Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman & dkk, 2020).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1- 4, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali 2018). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap instrumen variabel perilaku individu (X_1), lingkungan kerja (X_2) **dan Kinerja Karyawan (Y)** diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen perilaku individu (X_1) yang dinyatakan **valid 10 item**, variabel lingkungan kerja (X_2) **yang dinyatakan valid 10 item**, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) ada **10 item** dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,246$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,60$. Pada variabel perilaku individu (X_1) $r_{hitung} = 0,758$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kinerja karyawan (Y) $r_{hitung} = 0,848$, (lingkungan kerja (X_2) $r_{hitung} = 0,758$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kinerja karyawan (Y) $r_{hitung} = 0,913$ lebih besar $r_{tabel} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1 Coefficients

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	-3.121	3.679		-.848	.400
	x1	.223	.130	.191	1.717	.091
	x2	.928	.149	.693	6.212	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan **tabel 1** persamaan model regresi secara lengkap linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = (-3.121) + 0,223 X_1 + 0,928 X_2$

Uji t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen (perilaku individu dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Apabila uji signifikan diatas 0,05 maka variabel dependen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y).

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai sebagai berikut;

Menggunakan Signifikansi, sebagai berikut:

- Jika nilai $sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Menggunakan Uji t, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Pengujian Hipotesis 1.

H_a :Terdapat pengaruh perilaku individu secara parsial terhadap kinerja karyawan

H_o :Tidak terdapat pengaruh perilaku individu secara parsial terhadap kinerja karyawan

Untuk mencari nilai **t tabel** dapat dilakukan dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$ Dimana: α = nilai signifikansi, n = jumlah responden, k = jumlah variabel bebas, sehingga nilai t tabel adalah $t(0,025; 62-2-1) = t(0,025; 59) = 2,001$. Berdasarkan **tabel 1 coefficients**, t_{hitung} variabel perilaku individu (X_1) memiliki nilai **1.717** < t-tabel **2.001** dan nilai sig **0,091** > **0,05**, Maka secara parsial **perilaku individu (X_1) tidak berpengaruh** positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan (Y)**.

Pengujian Hipotesis 2.

H_o :Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

H_a :Tidak Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Untuk mencari nilai **t tabel** dapat dilakukan dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$ Dimana: α = nilai signifikansi, n = jumlah responden, k = jumlah variabel bebas, sehingga nilai t tabel adalah $t(0,025; 62-2-1) = t(0,025; 59) = 2,001$. Berdasarkan **tabel 1 coefficients**, t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai **6.212** > t-tabel **2.001** dan nilai sig **0,000** < **0,05**, maka secara parsial **lingkungan kerja (X_2) berpengaruh** positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan (Y)**.

Uji F (simultan)

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui dengan menggunakan Uji F, sebagai berikut:

- Jika nilai $sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel Y.
 - Jika nilai $sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y
- Dasar Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji F yaitu
- Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y.
 - Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y

Pengujian Hipotesis 3:

Ha : Terdapat pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Untuk mencari nilai **F tabel** dapat dilakukan dengan menggunakan rumus: $F_{table} = F(k; n-k)$, dimana: n = jumlah responden, k = jumlah variabel bebas, sehingga $F = (2; 62-2) = F(2; 60)$ pada **tabel F** didapat nilai sebesar = **3,15**. Berdasarkan **tabel.2** nilai dari f-hitung **sebesar 78.601** $>$ **ftabel = 3,15** dengan tingkat **signifikansi 0,000** $<$ **0,05**, yang artinya Ha diterima karena nilai f-hitung $>$ f-tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel.2 Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.143	2	480.572	78.601	.000 ^b
	Residual	360.728	59	6.114		
	Total	1321.871	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Koefisien Diterminasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen (perilaku individu dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.718	2.473

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil **tabel 3** diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,727 yang artinya bahwa variabel perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar **72,7 %**, sedangkan sisanya sebesar **28,3%** dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan variabel perilaku individu dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif **sangat kuat**, dengan nilai r sebesar **0,853** (berada dalam interval koefisien korelasi **0,80-1.00**)

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel perilaku individu (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada **PT. PLN Distribusi Jakarta Raya Cempaka Putih**. Hal ini terbukti dari nilai thitung **1.717** lebih kecil dari ttabel **2.001** dan nilai sig **0,091 > 0,05**. Maka secara parsial perilaku individu (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan **pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya Cempaka Putih**.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya Cempaka Putih. Hal ini terbukti dari nilai **t-hitung 6.212 > ttabel 2.001** dan nilai sig **0,000 < 0,05**. Maka secara parsial variable lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya Cempaka Putih.

Lebih lanjut dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya Cempaka Putih. Hal ini terbukti dari nilai dari f-hitung sebesar **78.601 > 2,40** f-tabel, dan berdasarkan nilai sig (**0,000 < 0,05**).

Berdasarkan hasil penelitian nilai R Square sebesar 0,727 yang artinya bahwa variabel perilaku individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar **72,7 %**, sedangkan sisanya sebesar **28,3%** dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan variabel perilaku individu dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif **sangat kuat**, dengan nilai r sebesar **0,853** (berada dalam interval koefisien korelasi **0,80-1.00**)

KESIMPULAN

Secara umum hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perilaku individu dan lingkungan fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jakarta Raya Cempaka Putih.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Andi Irwan, & Andi Irfan. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja (Jurnal Ekonomi Dan Manajemen)*, 18(2).
- Anggiat P. Tambunan. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Methonomi*, 4(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.

- Bierbach, D., Laskowski, K. L., & Wolf, M. (2017). Behavioural individuality in clonal fish arises despite near-identical rearing conditions. *Nature Communications*, 8(1), 15361. <https://doi.org/10.1038/ncomms15361>
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Wayan Wina Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Amrita*, 1(3).
- Jayusman, & dkk. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, Vol 7 No 1, 13–30.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Ronal Donra Sihaloho, & Hotlin Siregar. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socia Secretum*, 9(2).
- Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas. *Jurnal Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 57.
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Stamps, J. A. (2016). Individual differences in behavioural plasticities. *Biological Reviews*, 91(2), 534–567. <https://doi.org/10.1111/brv.12186>
- Torquet, N., Marti, F., Campart, C., Tolu, S., Nguyen, C., Oberto, V., Benallaoua, M., Naudé, J., Didiene, S., Debray, N., Jezequel, S., Le Gouestre, L., Hannedoube, B., Mariani, J., Mourot, A., & Faure, P. (2018). Social interactions impact on the dopaminergic system and drive individuality. *Nature Communications*, 9(1), 3081. <https://doi.org/10.1038/s41467-018-05526-5>
- Tri Novrizia Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Virginia A. J. Rampisela, & Genita G. Lumintang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).