



PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP HELVETIA MEDAN

The Influence of Workload, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia

Sindi Larasati br Barus¹, Taufiq Risal²

^aProgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241, Indonesia

^bProgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241, Indonesia

Email : sindilarasaty@gmail.com¹, jifarkan@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data kuesioner, wawancara dan observasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak responden. Penarikan jumlah sampel menggunakan teknik Total Sampling. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja yaitu sebesar $t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 1,674$, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Lingkungan Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 067 < t_{tabel} 1,674$, maka Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Budaya Organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} 714 < t_{tabel} 1,674$, maka Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 3,031 > F_{tabel} 2,39$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

Kata Kunci : Beban kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of workload, work environment and organizational culture on employee performance. This research uses a quantitative method using questionnaire, interview and observation data collection techniques. The number of samples in this study was as many as respondents. Drawing the number of samples using the Total Sampling technique. Data management uses SPSS version 25 software. Based on research, it shows that Workload is $t_{count} 2.468 > t_{table} 1.674$, so Workload partially has a significant effect on Employee Performance. In the work environment, the value obtained is $t_{count} 067 < t_{table} 1.674$, so the work environment partially does not have a significant effect on employee performance. In Organizational Culture, the value of t_{count} is $714 < t_{table} 1.674$, so Organizational Culture does not partially have a significant effect on Employee Performance. Based on research, it shows that the F_{count} value is $3.031 > F_{table} 2.39$. So it can be concluded that Workload, Work Environment and Organizational Culture together influence Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.





Keywords : Workload, Work Environment, and Organizational Culture

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan tidak lepas dari yang namanya sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Sumber daya manusia sendiri akan mengalami pertumbuhan yang baik jika perusahaan dapat memberikan dukungan dan semangat bagi karyawannya. Menurut Sofyandi, “pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi pelaksanaan fungsi manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan, dalam setiap kegiatan atau fungsi operasional sumber daya manusia, dimulai dengan proses seleksi, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, yang meliputi promosi ke layanan, demosi dan mutasi, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan kerja, pemecatan, yang ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja. Jumlah pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan memberikan beban kerja yang efisien, perusahaan atau instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat memperoleh beban kerja yang maksimal, sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan. Pegawai yang tidak disiplin akan berdampak pada beban kerja yang kumulatif, sehingga akan memakan waktu lebih lama dari biasanya. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin di antara mereka lebih cocok untuk beban fisik, atau mental, atau sosial.

Menurut Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Selain beban kerja, lingkungan kerja tempat seorang karyawan bekerja juga sama pentingnya untuk





meningkatkan kinerja. Nitisemito menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun lingkungan kerja dalam bentuk fisik yaitu warna, pencahayaan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Dan lingkungan kerja non fisik meliputi tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerjasama antar tim.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan dimana lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang nyaman akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman, tenang dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Selain lingkungan kerja, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Falilah dan Wahyono (2019:900) menjelaskan bahwa “budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan komitmen, kesetiaan dengan organisasi”. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip, nilai, tradisi maupun sikap dimana hal tersebut dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak (Robbins dan Judge, 2013:229). Untuk itu, budaya organisasi merupakan suatu pola kerja dan juga nilai yang menjadi dasar karyawan dalam berperilaku di dalam organisasi

Perilaku, karakter dan sikap karyawan akan dibentuk oleh penerapan budaya yang ada di dalam perusahaan, dan juga akan mempengaruhi efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya semua organisasi memiliki budaya, tetapi tidak semua budaya organisasi sama-sama kuat mempengaruhi perilaku dan tindakan karyawan, semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai inti organisasi, semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut. dan semakin kuat budaya organisasi akan.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrul.N et al., (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Penelitian ini ingin menguji kembali apakah Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini di tujukan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Helvetia Medan yang merupakan suatu badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang ketenaga listrikan yang berada di Kecamatan Helvetia, Kota Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam 3 eseh mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang





mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

a. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata performance, yang secara umum memiliki makna mengacu kepada hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Tujuan Penilaian kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan penilaian obyektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu, yang digunakan untuk membuat keputusan personel di masa mendatang.
2. Manajer membutuhkan alat untuk membantu karyawannya meningkatkan kinerja, merencanakan kerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk kemajuan karir, dan memperkuat kualitas hubungan antara pemimpin yang berkomitmen dan bawahannya.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja oleh, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan kompensasi.

4) Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka ataupun angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi





tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapaitujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran mempengaruhi sikap seseorang dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

b. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah apa yang dirasakan di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas sesuai harapan (*expected performance*) berbeda dengan kemampuan yang ada saat ini (*actual performance*). Perbedaan di antara keduanya menunjukkan tingkat kerumitan tugas, yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2) Fungsi dan Tujuan Beban Kerja

fungsi dan tujuan beban kerja menjadi tolak ukur dalam menentukan beban kerja seperti apa yang akan diberikan organisasi kepada karyawannya. Berapa banyak orang yang harus dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Selain itu, fungsi dan tujuan beban kerja sebagai tolak ukur organisasi untuk mempertimbangkan pengurangan atau penambahan jumlah tenaga kerja dalam suatu unit kerja untuk suatu beban kerja tertentu yang dapat diselesaikan bersama.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Penggunaan waktu Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).
4. Standar pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.





c. *Lingkungan Kerja*

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai “seluruh prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Padahal lingkungan kerja merupakan faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya (Faida, 2019).

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan untuk kinerja karyawan semakin bertambah termasuk (Afandi, 2018 di Risky Hermawan. dan Dedi Rianto, 2021:122) :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Ada pencahayaan tetapi tidak menyilaukan pandangan karyawan saat ini kerja adalah tujuan perusahaan sehingga karyawan merasanyaman dalam bekerja.
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen adalah gas yang dibutuhkan makhluk hidup kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama udara segar tersedia tanaman di sekitar tempat kerja. Untuk sirkulasi udara berputar dan membersihkan udara kotor.
- c. Kebisingan di tempat kerja. Apakah suara yang tidak bisa diterima telinga karena dalam jangka panjang suara dapat mengganggu ketenangan di dalam kerja, kerusakan pendengaran dan penyebab miskomunikasi.
- d. Musik di tempat kerja. Musik lembut menurut suasana, waktu dan tempat bisa membangunkan karyawan untuk bekerja.
- e. Keselamatan kerja. Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman perlu diperhatikan adanya salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan satuan pengamanan (satpam).

3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Penerangan yang cukup dan terpancar dengan baik akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit melakukankesalahan dan mata tidak cepat lelah.

b. Warna

Ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya, makakeceriaan dan ketenangan kerja para karyawan akan tetap terjaga.





c. Udara

Mengenai faktor udara ini, biasanya suhu udara dan jumlah uap air di udara.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan maka perlu diletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti telepon mesin tik, motor parkir, dan lain-lain. Di ruangan khusus, agar tidak mengganggu pekerja lain dalam menjalankan tugasnya.

d. *Budaya Organisasi*

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah unit sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Tanpa disadari setiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya.

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dalam Deddy Mulyadi (2015:119) dikutip kembali oleh Dewi F. dan Budi S. (2018:162) menyebutkan beberapa fungsi budaya organisasi:

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
- d. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko.
2. Berorientasi pada hasil.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas

3 METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka atau bilangan, sehingga data yang digunakan tersebut agar lebih terstruktur. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder . Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi,



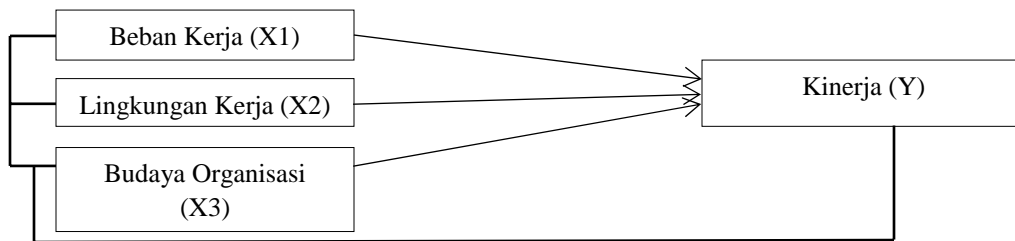


wawancara dan penyebaran angket. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2011 dalam Rizqi Agustino, 2020:203). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan riset perpustakaan (*library research*) dan studi dokumentasi. pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian atau yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Helvetia yang berlokasi di Jl. Kemuning Raya, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20124.

Batasan operasional variabel yang akan diteliti adalah:

- a. Variabel Bebas (independent variabel) yaitu variable yang dianggap dapat mengakibatkan perubahan, atau merupakan variabel berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang dikaji disini adalah variabel Beban Kerja (X1), variabel Lingkungan kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3).
- b. Variabel terikat (dependent variabel) disini adalah variabel berpengaruh atau variable yang ditetapkan sebagai akibat dengan adanya variabel bebas ini. dimana Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel terikat dalam kajian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena jumlah variabel yang diteliti lebih dari satu. Metode analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini untuk





mengetahui pengaruh antara variabel independen (beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan aplikasi SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden, maka dapat dilihat hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25,999	3,537		7,350	,000
	Beban Kerja	,176	,112	,237	1,576	,121
	Lingkungan Kerja	,215	,104	,308	2,066	,044
	Budaya Organisasi	,124	,099	,151	1,258	,214

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = 56-4=52. Nilai t_{tabel} untuk n=52 adalah 2,007. Dapat dilihat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari nilai t_{hitung} 1,576 < t_{tabel} 2,007. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = 56-4=52. Nilai t_{tabel} untuk n=52 adalah 2,007. Dapat dilihat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh dari nilai t_{hitung} 2,066 > t_{tabel} 2,007. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, pengujian t pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang dimana “n” adalah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = 56-4 = 52. Nilai t_{tabel} untuk n=52 adalah 2,007. Dapat dilihat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja diperoleh dari nilai t_{hitung} 1,258 < t_{tabel} 2,007.





Maka dasar ketentuan uji secara parsial Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,652	3	45,217	6,388	,001^b
	Residual	368,062	52	7,078		
	Total	503,714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui $df_1 = K - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k = 56 - 4 = 52$, nilai $F_{hitung} = 6,388$ sedangkan nilai $F_{tabel} =$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 52$ diperoleh nilai $F_{tabel} 2,78$. Dari hasil tersebut diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,388 > 2,78$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) ULP Helvetia.

Tabel 4.3
Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 ^a	,269	,227	2,660

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 menjelaskan bahwa : $R = 0,519$ memiliki hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 51,9% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat.

2. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.





Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari perolehan $t_{hitung} 1,576 > t_{tabel} 2,007$ yang mempunyai angka signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arti semakin sedikit Beban Kerja yang diberikan maka semakin baik Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia. Ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Jika penyebab dari beban 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 mudah kelelahan dalam bekerja serta meningkatkan kualitas dalam bekerja seperti yang diinginkan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan.

Dari hasil data diatas membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, jika sebaliknya bila lingkungan kerja kurang baik maka akan turun kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun prestasi karyawan, karena jika lingkungan kerja baik dan mendukung dapat memberikan rasa nyaman yang akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan rasa semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti tata letak yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia belum tersusun dengan baik serta kebisingan ditempat kerja yang membuat karyawan kurang nyaman dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya.

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $t_{hitung} 2,066 > t_{tabel} 2,077$ yang mempunyai angka tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang ada maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Ketentuan secara uji parsial menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Budaya Organisasi Kinerja Karyawan.

Dari hasil data diatas membuktikan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang ada maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, jika sebaliknya bila Budaya Organisasi kurang baik maka akan turun kinerja karyawan.

Pada penerapan budaya organisasi pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan untuk





lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi bagi karyawan dengan cara mempertahankan jalinan komunikasi antar karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan karyawan, dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama. Pemimpin dalam hal ini juga harus memberikan dorongan motivasi berupa dukungan seperti memberikan *reward* dan mempertimbangkan setiap pendapat atau keputusan yang diberikan oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dari hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan bahwa $t_{hitung} 1,258 < t_{tabel} 2,007$ yang mempunyai angka tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tidak baik Budaya Organisasi yang ada maka semakin turun Kinerja Karyawan. Ketentuan secara uji parsial menunjukkan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel uji f diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 6,388$ sedangkan $F_{tabel} = 2,78$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 52$. Dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,388 > 2,78$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Budi Putra, Lucky Oh Dotulong dan Merinda (2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia”, menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
- c. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
- d. kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

REFERENSI

- [1] Basir Barthos. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [2] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.





Jurnal Widya

Volume 4, Nomor 2, Oktober 2023: halaman 533-545

<https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
jurnal@amikwidyaloka.ac.id / editor.jurnalwidya@gmail.com

P-ISSN: 2746-5411

e-ISSN: 2807-5528

- [3] Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- [4] Parhusip, A. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perum Perumnas Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(1), 22–26.
- [5] Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 224–237.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).