

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang

The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at PT. PLN UP3 Bontang

¹Ayu Dita Sari*, ²Ivan Alyyoga, ³Hellen Vera Simanjuntak

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunajaya Bontang, Indonesia.

(*)Email Korespondensi: ditasariayu88@gmail.com¹

Abstrak

Telah dilakukan penelitian pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT.PLN (Persero) UP3 Bontang. Pengambilan sampel pada 50 pegawai sebagai responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Bontang. Pengujian hasil dilakukan dengan pengujian analisis regresi berganda, uji F, uji t dan uji R2. Pada pengujian regresi linear berganda diperoleh $Y = 0,297 + 0,536X_1 + 0,536(X_2)$. F hitung menunjukkan nilai 48,5387 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai F hitung $> F_{tabel}$, yaitu $48,5387 > 3,18$ dan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Lingkungan Kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_1) lebih besar dari pada nilai t tabel ($3,790 > 2,011$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Sedangkan untuk nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja (X_2) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($3,886 > 2,011$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,55 yaitu 0,000. Dari hasil tersebut ditunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Bontang

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan.

Abstract

Research on the influence of work environment (X_1) and workload (X_2) on employee performance (Y) at PT PLN (Persero) UP3 Bontang has been carried out. Sampling of 50 employees as respondents who work at PT. PLN (Persero) UP3 Bontang. Testing the results is done by testing multiple regression analysis, F test, t test and R2 test. In the multiple linear regression test, $Y = 0.297 + 0.536X_1 + 0.536(X_2)$. F count shows a value of 48.5387 with a significant level of 0.000. While the F table value is 3.18. This shows that the value of F count $> F$ table, namely $48.5387 > 3.18$ and the significance level is $0.000 < 0.05$. Thus the Work Environment (X_1) and workload (X_2) have a significant positive effect on Employee Performance (Y) as the dependent variable. Testing the calculated t value for the work environment variable (X_1) is greater than the t table value ($3.790 > 2.011$) with a significant level below 0.05, namely 0.000. Whereas the calculated t value for the Workload variable (X_2) is greater than the t table value ($3.886 > 2.011$) with a significant level below 0.55, namely 0.000. From these results it is shown that the work environment and joint workload have a significant effect on the performance of PT PLN (Persero) UP3 Bontang employees.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance, Human Resource Development, company.

PENDAHULUAN

Pada jaman era industri 4.0, seluruh perusahaan dituntut agar melakukan transformasi mengikuti perubahan jaman. Adanya perubahan tersebut juga berdampak pada sumber daya manusia disetiap perusahaan, yang dituntut pula dalam

meningkatkan etos kerja sehingga dapat meningkatkan potensi kinerjanya. Maka dari itu pimpinan perusahaan mempunyai peranan penting dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan penerapan sistem di suatu perusahaan agar dapat dirancang sesuai kapasitas dan kapabilitas dari sumber daya

manusia disetiap perusahaan karna hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja setiap individu(Dendeng, Adolfin, & Uhing, 2020).

Adanya peningkatan target-target kinerja sebagai langkah perusahaan dalam melakukan transformasi perusahaan agar tetap memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya(Tjiabrata, Lumanauw, & Dotulong, 2017). Sedangkan dalam peningkatan kinerja sendiri ada faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja tersebut seperti halnya lingkungan kerja yang harus mendukung dalam penyelesaian pekerjaan seperti kondisi ruang kerja(Norawati, Yusup, Yunita, & Husein, 2021), fasilitas yang ada, dan juga rekan kerja,(Tangkawarouw, Lengkong, & Lumintang, 2019) selain lingkungan kerja penambahan beban kerja yang diberikan kepada pegawai perlu diperhatikan apabila beban kerja yang diberikan tidak seimbang maka akan mempengaruhi suatu pencapaian kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor, yang mempunyai peranan penting dalam mendukung pengoptimalan pekerjaan(Araujo, 2021). Lingkungan kerja sendiri merupakan penunjang pekerjaan yang berada disekitar seorang pekerja, baik berupa fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja maka dari itu lingkungan kerja yang layak sangat dibutuhkan oleh pegawai agar pegawai dapat lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang dikerjaankan(Nurhidayati & Erika, 2020).

Beban kerja merupakan tugas-tugas atau pekerjaan yang diamanahkan oleh atasan atau perusahaan kepada pekerja untuk dapat diselesaikan sesuai waktu yang sudah ditentukan(Norawati et al., 2021). Berkenaan dengan hal tersebut, motivasi lingkungan kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia (Rukhyati, 2018). Dalam pemberian pekerjaan, atasan harus dapat menganalisis pembagian beban kerja sesuai kemampuan dari masing-masing individu, karna jika tidak diperhitungkan

dengan baik beban kerja yang terlalu *over capacity* dapat mengakibatkan ketidakmaksimalan penyelesaian pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja di suatu perusahaan(Authar, 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seorang pegawai selama proses penyelesaian beban kerja dengan rentetan waktu yang sudah ditentukan. setiap perusahaan pasti mengharapkan semua pegawainya dapat mencapai kinerja yang sudah ditentukan, karena hal tersebut sebagai jembatan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Adanya pencapaian kinerja juga menjadi suatu motivasi bagi pegawai dan merupakan suatu tolak ukur dari kemampuan setiap pegawai, sehingga perusahaan dapat menentukan jenjang karir maupun *reward* yang akan didapat oleh pegawai merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Saluy & Treshia, 2018).

Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”(Ekhsan, 2019). Demikian dengan tuntutan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang merupakan salah satu perusahaan perseroan di bawah kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang berada di kota bontang serta bergerak disektor ketenagalistrikan dan merupakan satu-satunya perusahaan monopoli yang proses bisnisnya menangani ketenagalistrikan di indonesia. UP3 sendiri merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan yang langsung berada dibawah naungan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara atau yang biasa disingkat dengan PLN UIW Kaltimra yang dimana untuk fokus proses bisnisnya yaitu mulai dari pengoperasian mesin pembangkit sampai dengan pendistribusian listrik ke seluruh rumah-rumah pelanggan PLN di wilayah Kalimantan Timura dan Kalimantan Utara, dengan total pegawai berjumlah 50 orang pegawai tidak termasuk Manager PLN UP3 Bontang selaku pimpinan di perusahaan ini. Sesuai dengan teori yang ada, bahwa lingkungan kerja dapat memungkikan para

pekerja untuk dapat lebih optimal dan fokus pada saat melakukan pekerjaan, serta pembagian beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kondisi fisik pegawai dan penurunan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini digolongkan jenis penelitian explanatori (*explanatory research*). Jenis penelitian ini adalah hipotesis yang akan diuji kebenarannya yaitu hipotesis yang menggambarkan pengaruh antara dua atau lebih variable untuk mengetahui apakah suatu variable berasosiasi atau tidak dengan variable lainnya. Penelitian

tersebut dilakukan pada Kantor PT.PLN (persero) UP3 Bontang Jl. MT. Haryono No. 12, Kelurahan Api-api Kecamatan Bontang Utara dan sudah berdiri sejak 27 Oktober 2004.

HASIL

A. Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji di atas terbukti bahwa data telah lulus uji asumsi klasik, sehingga data siap untuk diregresi linear berganda. Hasil analisis *regresi linear berganda* dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Pengujian Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.297	2.371		.125	.901
	Lingkungan Kerja	.536	.141	.440	3.790	.000
	Beban kerja	.536	.138	.451	3.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Terdapat beberapa kolom dalam tabel coefficients diatas. Untuk mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (constant) sebesar adalah 0,297, Lingkungan Kerja 0,536 dan Beban Kerja 0,536. Nilai Constant merupakan nilai tetap yang tidak gayut terhadap persamaan itu. Sedangkan 0,536 dan 0,536 berturut-turut adalah konstanta untuk X_1 serta X_2 . Sehingga dituliskan, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,297 + 0,536 X_1 + 0,536 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: Konstanta/intersep sebesar 0,297 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 0,297, dalam kata lain bahwa nilai Kinerja Pegawai tanpa lingkungan kerja dan beban kerja adalah 0,297. Sedangkan Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,536 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel

lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja pegawai sebesar 0,536. Sedangkan Koefisien regresi variabel Beban kerja sebesar 0,536 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel Beban Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja pegawai sebesar 0,536.

B. Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji-F). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$, dengan pengolahan pada program *microsoft excel*.

$F_{tabel} = FINV(0,05;df1;df2)$
sehingga $F_{tabel} = FINV(0,05;2;47) = 3,18$.
Derajat bebas pembilang ($df1$) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

1 = 2; Derajat penyebut (df2) = n – k -1= 50 – 2-1 = 47. Dimana, k =jumlah variabel ;n = jumlah sampel. Pengujian uji F

menggunakan program SPSS for Windows. Hasil pengolahan dari uji F dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Pengaruh Serempak
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.586	2	26.293	28.532	.000 ^a
	Residual	24.881	27	.922		
	Total	77.467	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} = 48.538$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $48.538 > 3,18$ dan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$ Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya secara bersama- sama (serentak) variabel – variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

C. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel

terikat (Y). Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni (Y). Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni (Y).

H_0 diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$; H_0 ditolak (H_1 diterima) bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$. Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$, dengan pengolahan pada program *microsoft excel*. $T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,05/2-50-2) = t(0,025,48) = 2,011$ dimana, k =jumlah variabel n = jumlah sampel

Pengujian uji t menggunakan program SPSS. Hasil pengolahan dari uji t dapat dilihat pada tabel 3 berikut

Tabel 3
Uji Signifikan Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.297	2.371		.125	.901
	Lingkungan Kerja	.536	.141	.440	3.790	.000
	Beban kerja	.536	.138	.451	3.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t_{hitung}

variabel Lingkungan Kerja X_1 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.790 > 2,011$) dengan

tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 dan t_{hitung} variabel Beban Kerja (X_2) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3,886 > 2,011$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam perhitungan SPSS dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa: variabel lingkungan kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh pada

variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 semakin besar jika (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat yakni (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pada pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa jika pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang pada saat digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.660	1.219

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan tabel diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,674 atau (67,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya yaitu konflik dan lingkungan kerja, stress kerja dan lain- lain.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bontang, hal ini di buktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 3,790 dan t_{tabel} dengan α adalah 0,05 diketahui sebesar 2,011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 > 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan H_0 ditolak

(H_1 diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bontang.

Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Bontang sudah baik namun tetap harus ditingkatkan lagi lingkungan kerjanya agar pada saat pegawai melakukan pekerjaan dapat merasa lebih nyaman, sehingga pegawai akan puas pada saat bekerja, dan menimbulkan *relationship* yang baik antar pegawai serta atasan pegawai, dengan begitu pegawai akan merasa senang terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dengan tersedianya kondisi ruangan yang mendukung akan dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentukan akan berdampak terhadap rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya apabila pegawai merasa

lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka akan berakibat fatal yaitu minat pegawai dalam bekerja akan menurun dan menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan berdampak juga pada penurunan kinerja pegawai.

B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bontang, hal ini di buktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 3,886 dan t_{tabel} dengan α adalah 0,05 diketahui sebesar 2,011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0,000 > 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan H_0 ditolak (H_2 diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bontang.

Hal ini juga menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Bontang sangat mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai, dengan penambahan beban kerja yang sesuai terhadap kemampuan pegawai maka pegawai tersebut akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditentukan sehingga pencapaian kinerja pegawai akan lebih tinggi. Beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas yang harus diselesaikan yang akan mempengaruhi kondisi mental pegawai, apabila mental dari pegawai sudah menurun maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan performa dalam bekerja. Salah satu penurunan performa dari beban kerja adalah melaksanakan dua tugas atau lebih yang dikerjakan secara bersama-sama.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan lingkungan kerja dan

beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bontang, hal ini di buktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 48,538 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3,11 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,538 > 3,18$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Bontang.

Hal ini menunjukkan bila lingkungan kerja mendukung pada saat bekerja berupa kondisi tempat kerja serta hubungan antar pegawai dan pimpinan akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan penambahan beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bontang akan semakin meningkat.

Hal yang perlu diperhatikan manajemen yaitu ada lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja tidak berperan langsung dalam proses bisnis, namun lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari pegawai, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka dapat turut mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. (Dendeng et al., 2020)

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, namun penambahan beban kerja perlu diperhatikan, dengan adanya pembagian beban kerja yang terorganisasi dan dibarengi dengan kemampuan yang memadai maka pegawai akan dapat menyelesaikan suatu beban kerja sesuai waktu yang di tentukan

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN

(Persero) UP3 Bontang. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bontang. Secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bontang namun masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tapi tidak berkontribusi dalam penelitian ini

SARAN

PT PLN (Persero) UP3 Bontang agar dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawainya guna terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai maupun terhadap pimpinan dan pembagian beban kerja atasan agar lebih memperhatikan porsi beban kerja yang dibagikan serta turut memperhatikan kemampuan kerja setiap pegawainya

DAFTAR PUSTAKA

- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1–8.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94.
- Dendeng, R. C. V., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado.". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *AL-IQTISHADIAH: EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH*, 6(2), 99–117.
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53–70.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371–380.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1570–1580.