

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah singkat PT. PLN (Persero)

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu-satunya di Indonesia. Peningkatan kebutuhan listrik melonjak dengan tinggi dan cepat, khususnya kebutuhan bagi industri dan diiringi pula dengan tingkat kepuasan masyarakat menjadi lebih tinggi lagi sebagai akibat dari meningkatnya pendapatan masyarakat yang maju dan modern. Dalam melakukan kegiatannya PT PLN (Persero) menyediakan bagian pelayanan pelanggan yang tugasnya memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh setiap pelanggan.

Pelayanan merupakan unsur yang sangat penting di dalam usaha meningkatkan kepuasan pelanggan. Pada dasarnya posisi pelayanan ini merupakan faktor pendukung terhadap aktivitas pemasaran jasa PLN. Dalam rangka meningkatkan pelayanan penyediaan tenaga listrik oleh PT PLN (Persero) kepada masyarakat pada umumnya dan pelanggan pada khususnya, maka PLN melaksanakan langkah-langkah peningkatan efisiensi, mutu pelayanan, dan keandalan penyediaan tenaga listrik dengan memberikan perhatian

khusus kepada kegiatan pelayanan dalam hal pemenuhan kebutuhan pelanggan agar dalam pelaksanaannya dapat memuaskan pelanggan.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Helvetia, memberikan pelayanan kelistrikan yang meliputi pelayanan pemasangan listrik baru, perubahan daya listrik, pelayanan pengaduan gangguan, dan sebagainya. Dalam pelayanan untuk pemenuhan pelanggan atau pelanggan akan kebutuhan listrik, sudah tentunya menjadi hal yang utama bagi PT PLN (Persero). Karena pelanggan merupakan faktor penting yang harus diprioritaskan, di mana kepuasan pelanggan berarti keuntungan bagi perusahaan.

1. Visi Organisasi

Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan no 1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.

2. Misi Organisasi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Nilai-nilai organisasi

- a. *Integrity*, jujur, tulus, dan dapat dipercaya dalam berfikir, berkata, dan bertindak.

- b. *Care*. Bersikap peduli, berempati dan responsif dalam memberikan pelayanan yang melebihi harapan stake holder.
 - c. *Open mind*. Memiliki kemampuan berpikir yang terbuka.
 - d. *Innovation*. Memiliki ide-ide yang baru dan mewujudkan gagasan tersebut.
 - e. *Teamwork*. Kerja sama yang baik
4. Logo Perusahaan

Berikut ini gambar logo organisasi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia

Gambar 4. 1

Logo Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia



Sumber : PT. PLN (Persero) ULP

Adapun makna gambar Logo diatas adalah sebagai berikut:

Bidang Persegi melambangkan bahwa PLN merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat.

4.1.1.2 Struktur Organisasi

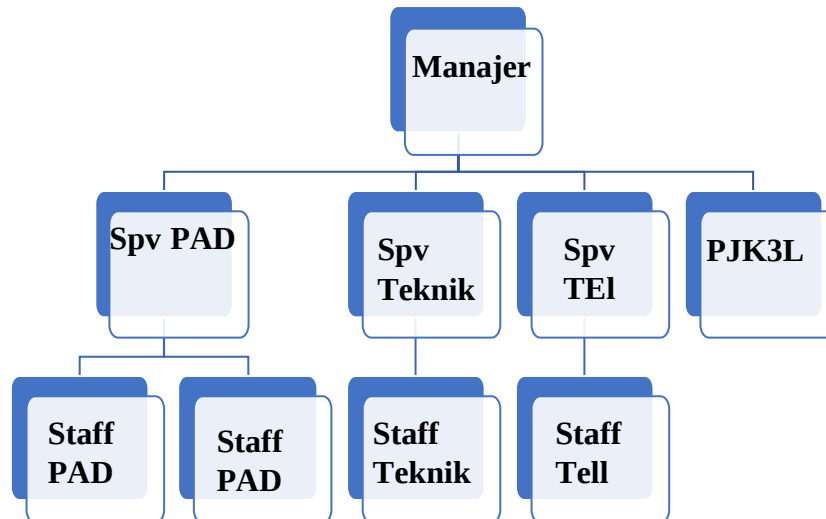
1. Struktur Organisasi Perusahaan

Sebuah perusahaan yang besar maupun kecil sangat perlu adanya struktur organisasi perusahaan yang memberitahu apa saja tugas dan

tanggung jawab dan pada akhirnya aktivitas akan berjalan dengan baik dan terstruktur.

Berikut struktur organisasi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Helvetia



Sumber : PT.

PLN (Persero) ULP Helvetia.

4.1.2. Analisis Deskripsi

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan.

Pada bagian ini akan dibahas karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Divisi dan Lama Bekerja. Hal tersebut diharapkan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas dari responden dengan kaitan masalah dan tujuan dari penelitian dengan jumlah responden sebanyak 56 responden.

4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin berdasarkan 56 responden yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin responden

Jenis Kelamin					
Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	Laki – laki	52	92,9	92,9	92,9
	Perempuan	4	7,1	7,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 tersebut, bahwa responden terbanyak di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia ialah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (92,9%). Dalam hal ini jumlah responden dominan adalah laki-laki dikarenakan pekerjaan yang dilakukan lebih banyak dilakukan dilapangan maka dari itu lebih banyak pekerja laki-laki yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

4.1.2.3 Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4. 2

Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia					
Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	20-30 Tahun	12	21,4	21,4	21,4
	31-40 Tahun	32	57,1	57,1	78,6
	41-50 Tahun	12	21,4	21,4	100,0

	Total	56	100,0	100,0	
--	--------------	----	-------	-------	--

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan karakteristik usia responden tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah usia responden terbesar di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia adalah yang berusia 31-40 Tahun dengan sebanyak 57,1 orang (57,1%).

4.1.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 4. 3

Lama Bekerja					
Lama Bekerja					
Valid		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	< 1 Tahun	7	12,5	12,5	12,5
	1-5 Tahun	27	48,2	48,2	60,7
	6-10 Tahun	15	26,8	26,8	87,5
	>10 Tahun	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan lama bekerja responden pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jawaban terbanyak di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia pada masa lama kerjanya terbanyak pada 1-5 Tahun dengan sebanyak 48 orang (48,2%).

4.1.2.5. Berdasarkan Divisi Responden

Tabel 4. 4

Divisi

Divisi					
		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Billman	19	33,9	33,9	33,9

Valid	Yantek	18	32,1	32,1	66,1
	Security	5	8,9	8,9	75,0
	P2TL	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : data diolah spss 25

Berdasarkan divisi responden tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden terbanyak di PT. PLN (Persero) ULP Helvetia yang menjawab berasal dari divisi Billman sebanyak 33 orang (33,9%).

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden terhadap kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya sebagai berikut:

4.1.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dengan jumlah responden yang sebanyak 56 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	4	4	10	22	16	100%
		7,1%	7,1%	17,9%	39,3%	28,6%	
	Saya mengerjakan						

	banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.						
2.	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	3	5	9	20	19	100%
		5,4%	8,9%	16,1%	35,7%	33,9%	
3.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi. Target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	4	6	8	20	18	100%
		7,1%	10,7%	14,3%	35,7%	32,1%	
4.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan. Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang	4	4	6	32	10	100%
		7,1%	7,1%	10,7%	57,1%	17,9%	

	tinggi.						
5	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	3	2	11	29	11	100%
		5,4%	3,6%	19,6%	51,8%	19,6%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.5 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ Target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 22 responden (39,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa Target yang dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 20 responden (35,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa banyaknya pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan karyawan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “ Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.” Jumlah responden dominan setuju sebanyak 20 responden (35,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “ Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.” Jumlah rresponden yang dominan setuju sebanyak 32 responden (57,1%). Maka dapat

disimpulkan bahwa karyawan sering diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.

5. Pada pernyataan yang menyatakan “ Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.” Jumlah rresponden yang dominan setuju sebanyak 29 responden (51,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan harus mencapai target pekerjaan yang terlalu tinggi.

4.1.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dengan jumlah responden yang sebanyak 56 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan . Penataan ruangan yang memudahkan dalam bekerja.	9	9	5	21	12	100%
		16,1%	16,1%	8,9%	37,5%	21,4%	
2.	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi	4	6	6	23	17	100%
		7,1%	10,7%	10,7%	41,1%	30,4%	

	suhu tubuh saya.						
3.	Kebisingan suara di lingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja. Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan .	7	11	5	26	7	100%
		12,5%	19,6%	8,9%	46,4%	12,5%	
4.	Penataan ruangan yang memudahkan dalam bekerja. Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	5	9	3	28	11	100%
		10,7%	17,9%	7,1%	42,9%	19,6%	
5	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	6	10	4	24	12	100%
		10,7%	17,9%	7,1%	42,9%	21,4%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.6 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ Penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 21 responden (37,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “ Penataan ruangan yang memudahkan dalam bekerja.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 23 responden (41,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa penataan ruangan yang memudahkan dalam bekerja.

3. Pada pernyataan yang menyatakan “ Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 26 responden (46,4%). Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “ Kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 28 responden (50,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa kelembaban ditempat bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “ Kebisingan suara dilingkungan kerja membuat kurang fokus dalam bekerja.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 24 responden (42,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa kebisingan dilingkungan kerja membuat karyawan kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya.

4.1.3.3. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dengan jumlah responden yang sebanyak 56 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X3) sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Dalam menyelesaikan	2	7	5	23	19	100%

	suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra.	3,6%	12,5%	8,9%	41,1%	33,9%	
2.	Dalam mengambil suatu keputusan, saya menanggung semua resiko individu yang ada karyawan.	3	7	3	29	14	100%
		5,4%	12,5%	5,4%	51,8%	25,0%	
3.	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan.	2	9	-	38	7	100%
		3,6%	16,1%	-	67,9%	12,5%	
4.	Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan.	2	6	3	25	20	100%
		3,6%	10,7%	5,4%	44,6%	35,7%	
5	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam Perusahaan.	1	7	-	34	14	100%
		1,8%	12,5%	-	60,7%	25,0%	
6.	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal	-	-	-	35	21	100%
		-	-	-	62,5%	37,5%	
7.	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit.	2	7	3	25	19	100%
		3,6%	12,5%	5,4%	44,6%	33,9%	
8.	Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim.	1	3	3	23	26	100%
		1,8%	5,4%	5,4%	41,1%	46,4%	

Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.7 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 23 responden (41,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “ Dalam mengambil suatu keputusan, saya menanggung semua resiko individu yang ada.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 29 responden (51,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam mengambil suatu keputusan, karyawan menanggung semua resiko individu yang ada.
3. Pada pertanyaan yang menyatakan “ Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan .” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 38 responden (67,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “ Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada karyawan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 25 responden (44,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam mengambil suatu keputusan, karyawan selalu menerima arahan dari perusahaan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “ Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam perusahaan.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 34 responden (60,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan sebagai tolak ukur kinerja yang sudah ditetapkan perusahaan.
6. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal.” jumlah

responden yang dominan sangat setuju sebanyak 35 responden (62,5%).

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal

7. Pada pernyataan yang menyatakan “ Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu tim.” jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 25 responden (44,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan tim merupakan kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu tim.
8. Pada pernyataan yang menyatakan “ Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim.” jumlah responden yang dominan sangat setuju sebanyak 26 responden (46,4%). Maka dapat disimpulkan bahwa kesuksesan tim terjadi karena adanya kerja sama antara karyawan satu tim.

4.1.3.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dengan jumlah responden yang sebanyak 56 responden diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
		F	F	F	F	F	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
1.	Sehari – hari saya senantiasa menyelesaikan	-	11	3	24	18	100%
		-	19,6%	5,4%	42,9%	32,1%	

	beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.						
2.	Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.	1	2	4	28	21	100%
		1,8%	3,6%	7,1%	50,0%	37,5%	
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	-	2	2	33	19	100%
		-	3,6%	3,6%	58,9%	33,9%	
4.	Saya mentaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan Perusahaan	2	7	6	23	18	100%
		3,6%	12,5%	10,7%	41,4%	32,1%	
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	-	2	1	35	18	100%
		-	3,6%	1,8%	62,5%	32,1%	
6.	Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.	-	-	4	33	18	100%
		-	-	7,1%	51,8%	32,1%	
7.	Saya dapat mengambil keputusan ketika pekerjaan yang dilakukan menimbulkan masalah.	2	3	8	28	15	100%
		3,6%	5,4%	14,3%	50,0%	26,8%	
8.	Kejujuran adalah segala perbuatan, perkataan dan sifat yang menunjukkan kualitas seseorang.	-	4	-	30	22	100%
		-	7,1%	-	53,6%	39,3%	
9.	Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai						

	lain yang merupakan bagian dari tim.						
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber : data diolah SPSS 25

Penjelasan dari Tabel 4.8 adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan yang menyatakan “ Sehari-hari saya senantiasa menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga tuntas.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 24 responden (42,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas.
2. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 28 responden (50,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berusaha menghasilkan kerja sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
3. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 33 responden (58,9). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya mentaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 23 responden (41,1). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mentaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.
5. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 35

responden (62,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja.

6. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 33 responden (58,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.
7. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya dapat mengambil keputusan ketika pekerjaan yang dilakukan menimbulkan masalah.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 28 responden (50,0%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu mengambil keputusan ketika pekerjaan yang dilakukan menimbulkan masalah.
8. Pada pernyataan yang menyatakan “ Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.” Jumlah responden yang dominan setuju sebanyak 30 responden (53,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.

4.1.4. Analisis Statistik

4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnof*. Uji *Kolmogorov – Smirnof* bertujuan agar dalam penelitian dapat mengetahui distribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka ketentuan untuk uji *Kolmogorov – Smirnof* sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4. 9

Output SPSS Kolmogorov – Smirnov

One – Sample Kolmogorov - Smirnov Test

<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,58689817
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,082
	<i>Positive</i>	,082
	<i>Negative</i>	-,051
<i>Test Statistic</i>		,082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i> <i>b. Calculated from data.</i> <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai *signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data distribusi secara normal. Demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Santoso, 2016:174). Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2016:92).

- a. Jika $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas.
- b. Jika $Tolerance < 0,1$ dan $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.
- c.

Tabel 4. 10
Uji Multikolineritas

Model		<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standarize d Coefficient s</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)	25,999	3,537		7,350	,000		
	Beban Kerja	,176	,112	,237	1,576	,121	,621	1,610

	Lingkungan Kerja	,215	,104	,308	2,066	,044	,631	1,586
	Budaya Organisasi	,124	,099	,151	1,258	,214	,971	1,030
A, Dependent Variable : Kinerja (Y)								

Sumber : data diolah SPSS 25

Dari tabel 4.10 uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu variabel Beban Kerja dengan nilai 0,621 yang berarti $0,621 > 0,10$, variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0,631 yang berarti $0,631 > 0,10$, variabel Budaya Organisasi dengan nilai 0,971 yang berarti $0,971 > 0,10$, maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai *VIF* < 10 untuk variabel penelitian Beban kerja yaitu sebesar 1,610 yang berarti $1,610 < 10$, untuk variabel Lingkungan kerja yaitu sebesar 1,586 yang berarti $1,586 < 10$, untuk variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 1,030 yang berarti $1,030 < 10$ maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam menguji uji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji glejser.

Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai < 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. 11

Uji Glejser Coefficients

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,71	2,000		,035	,972
	Beban Kerja (X1)	-,057	,063	-,154	-,898	,373
	Lingkungan Kerja (X2)	,029	,059	,084	,492	,625
	Budaya Organisasi (X3)	,080	,056	,196	1,427	,160
	a. Dependent Variable : Kinerja (Y)					

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel 4.11 uji glejser diatas dapat dijelaskan bahwa :

Nilai Sig. pada variabel Beban Kerja (X1) yaitu 0,373 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig > dari 0,05 , kemudian variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,625 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig > 0,05, kemudian variabel Budaya Organisasi (X3) yaitu 0,160 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig > 0,05. Kesimpulannya adalah setiap item pernyataan variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini,

analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel X_1 , X_2 , X_3 , Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Variabel Independen yaitu Beban Kerja

X_2 : Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja

X_3 : Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi

Metode regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = *Standar Error*

Tabel 4. 12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,999	3,537		7,350	,000
	Beban Kerja (X1)	,176	,112	,237	1,576	,121

	Lingkungan kerja (X2)	,215	,104	,308	2,066	,044
	Budaya Organisasi (X3)	,124	,099	,151	1,254	,214
	a. Dependent Variable : Minat Beli (Y)					

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengolahan data terlihat pada tabel unstandardized coefficient B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,999 + 0,176X_1 + 0,215X_2 + 0,124X_3 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 25,999 yang berarti variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dalam keadaan konstan sebesar 25,999.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_1 = 0,176$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 17,6%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,215$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 21,5%.
4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien $b_3 = 0,124$ menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Budaya Organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 12,4%.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja adalah nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 21,5%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa

peningkatan terhadap Kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja.

4.1.5. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengonsumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 13

Hasil Uji t

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	25,999	3,537		7,350	,000
	Beban Kerja (X1)	,176	,112	,237	1,576	,121
	Lingkungan kerja (X2)	,215	,104	,308	2,066	,044
	Budaya Organisasi (X3)	,124	,099	,151	1,254	,214
	a. Dependent Variable : Minat Beli (Y)					

Sumber : data diolah SPSS 25

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.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh seara Bersama terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 dapat diketahui melalui tabel Model Anova berikut :

Tabel 4. 14

Hasil Uji F

Model		<i>Surn of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	135,652	3	45,217	6,388	,001 ^b
	<i>Residual</i>	368,062	52	7,078		
	Total	503,714	55			
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja (Y)						
b. <i>Predictors</i> : (Constant), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)						

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14 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.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R Square berkisar nol (0) sampai dengan satu (1), nilai yang mendekati satu berarti

variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 4. 15

Koefisien Determinasi

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.				

Sumber : data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 menjelaskan bahwa :

1. $R = 0,519$ 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. *Adjusted R Square* = 0,227 yang berarti 22,7% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi 77,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. *Standart error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the Estimate* disebut juga standar deviasi. Dari tabel *Std. error of the Estimate* diatas adalah 2,660 semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang telah dipaparkan dalam pembahasan berikut :

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin sedikit Beban Kerja yang diberikan Perusahaan maka akan semakin baik 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 diperoleh 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.

Dari hasil frekuensi target yang harus dicapai dalam bekerja, masih banyak karyawan yang merasa target kerja yang diberikan terlalu tinggi, dimana responden banyak memilih setuju dikarenakan mereka masih merasa target yang diberikan terlalu tinggi dengan jangka waktu yang singkat. Sedangkan hasil analisis menunjukkan bahwa dari banyak nya pekerjaan yang dilakukan, tetapi karyawan masih bisa melakukan pekerjaan tersebut tepat waktu.

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.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Nabawi (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2. 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.

Dapat dilihat dari hasil data tabulasi yang menyatakan bahwa kondisi udara diruangan kerja sudah baik dan memberikan kenyamanan pada karyawan saat bekerja. Sedangkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa kebisingan yang ada di lingkungan kerja membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Ilham et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”, menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3. 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.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yunita sari (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4. 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.