



# Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Ni Kadek Dhea Sutarini<sup>\*a</sup>, I Putu Dharmanu Yudartha<sup>a</sup>, I Dewa Ayu Putri Wirantari<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

\* Correspondence: [dheasutarini@gmail.com](mailto:dheasutarini@gmail.com)

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of workload on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. In this research is a quantitative method with the intention of finding the effect of workload as variable X on employee performance as variable Y at PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Primary data in this study were obtained through distributing questionnaires to 69 employees at PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. The results of simple linear regression calculations show that every 1% increase in the workload variable, the employee performance variable will decrease by 18.5%. Then the result of the coefficient of determination is by squaring the correlation result, obtained a R-Square of 0.509, which means that workload has an influence on employee performance by 50.9%. Based on the research findings, it can be recommended for PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur to pay attention to and effectively manage their employees' workload. This could be done by identifying the factors that contribute to high workloads, such as an imbalance in workload distribution, lack of resources, or inefficiencies in work processes. Additionally, efforts to improve employee performance should also be focused on, such as providing additional training, improving the incentive system, or providing better support. By reducing workloads and improving employee performance, PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur can enhance operational efficiency and employee satisfaction, which in turn can contribute to the overall achievement of organizational goals. It is advised for PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur to pay attention to the workload borne by employees so that it meets the standards and does not overburden them. Suggestions for PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur to be able to pay attention to the workload borne by employees so that it meets the standards and does not burden employees.*

**Keywords:** Workload, Employee Performance, PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan maksud mencari pengaruh dari beban kerja sebagai variable X terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 69 orang pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Hasil perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa setiap variabel beban kerja naik 1% maka variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 18,5%. Kemudian hasil koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi maka diperoleh R-Square sebesar 0,509. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat direkomendasikan kepada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur untuk memperhatikan dan mengelola beban kerja pegawainya secara efektif. Ini bisa dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan beban kerja yang tinggi, seperti ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya sumber daya, atau kurangnya efisiensi dalam proses kerja. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai juga harus difokuskan, misalnya dengan memberikan pelatihan tambahan, memperbaiki sistem insentif, atau menyediakan dukungan yang lebih baik. Dengan mengurangi beban kerja dan meningkatkan kinerja pegawai, PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Saran bagi PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur agar dapat memperhatikan beban kerja yang ditanggung pegawai agar sesuai standar dan tidak membebani pegawai.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja Pegawai, PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur

## 1. Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan yang keberadaannya menempati posisi yang sangat vital. Peranan seorang pegawai akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya seorang pegawai sebagai unsur penggerak maka dapat dipastikan perusahaan tidak dapat melakukan kegiatan sekecil apapun.

Kualitas dari seorang pegawai memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan sehingga akan menghasilkan tuntutan yang besar pula terhadap pegawai. Perusahaan diharapkan mampu secara efektif mengelola dan mengatur pegawainya. Untuk mencapai kinerja optimal, sebuah perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kondisi dari pegawainya, mengingat bahwa manusia memiliki keterbatasan dalam beraktivitas. Keaktifan kerja pegawai merujuk pada peran aktif atau keterlibatan individu dalam kegiatan yang berdampak positif.

Dalam rangka mencapai hasil kerja yang diinginkan dan sesuai dengan harapan, penting bagi seorang pegawai untuk memiliki keterampilan yang memadai dan mampu mengelola pekerjaannya secara efisien untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan akurat. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian beban kerja yang efektif kepada pegawai memiliki dampak positif pada keaktifan kerja mereka. Penting untuk meratakan beban kerja di antara pegawai guna menghindari tugas yang terlalu berat. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada pegawai secara keseluruhan. Pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan individu akan mendorong keaktifan kerja, karena pegawai tidak merasa terbebani oleh tugas yang diberikan.

Beban kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi, karena dengan pemberian beban kerja yang tepat, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut. Koesomowidjojo dalam Husain (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah seluruh bentuk pekerjaan yang dibebankan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (2014:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Yusuf, sebagaimana diungkapkan oleh Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25), beban kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam menilai kinerja mereka. Hal yang perlu dihindari adalah beban kerja karyawan yang berlebihan karena ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah karyawan, atau beban kerja yang terlalu rendah karena kelebihan jumlah karyawan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk sasaran kerja pegawai sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang selalu berlebihan (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada terjadinya ketidakefisienan kerja. Beban kerja yang terlalu ringan menunjukkan adanya kelebihan tenaga kerja, yang mana kelebihan ini membuat organisasi harus menggaji lebih banyak pegawai dengan tingkat produktivitas yang sama, sehingga menyebabkan inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang sedikit, dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis pada pegawai. Akibatnya, pegawai menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Dengan pemberian beban kerja yang ideal maka dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai dengan optimal yang mana akan mendukung serta meningkatkan pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri. Suatu organisasi juga harus dapat memprediksi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cenderung fluktuatif karena dapat mempengaruhi eksistensi organisasi tersebut. Tuntutan akan pelayanan publik yang memuaskan menjadikan kinerja organisasi atau perusahaan menjadi sorotan masyarakat baik melalui media massa maupun lembaga swadaya masyarakat (Ratminto & Winarsih, 2013). Hal ini mendorong suatu organisasi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja organisasinya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, efektif, dan efisien kepada masyarakat sebagai penerima layanan. Keberhasilan dalam mencapai kinerja yang berkualitas suatu organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang berkualitas dan mampu bersaing dengan baik di tengah perubahan lingkungan yang semakin pesat. Pegawai yang berkualitas tentunya akan mendorong suatu organisasi atau perusahaan bergerak lebih maju dan berkembang.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu program sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya secara kualitas maupun kuantitas yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik dan motivasi dari individu, pengharapan, serta pengukuran yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Jadi secara garis besar, kinerja adalah tolak ukur hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar. Pengukuran kinerja dalam pelayanan publik termasuk salah satu aspek yang sangat penting untuk keberlanjutan organisasi atau perusahaan karena berkaitan dengan integritas serta tanggung jawab organisasi sebagai penyelenggara kebijakan. Adanya pengukuran terhadap kinerja dapat membantu suatu organisasi atau perusahaan untuk merefleksikan hasil yang dicapai. Pengukuran kinerja membantu perusahaan untuk memahami kebutuhan masyarakat yang menerima pelayanan agar masyarakat yang bersangkutan merasa puas dengan tingkat pelayanan yang diberikan, yang kemudian berdampak pada efektivitas tujuan organisasi.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan dipercaya untuk mengelola kebutuhan energi khususnya pada bidang kelistrikan yaitu Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero). Segala sesuatu yang terkait dengan Ketenagalistrikan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan (Selanjutnya disebut UU Ketenagalistrikan), yang dimana Undang-Undang Ketenagalistrikan tersebut dilengkapi dengan beberapa Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait, sebagai peraturan-peraturan yang menjadi referensi dalam pengaturan hal-hal yang berhubungan dengan ketenagalistrikan di Indonesia. Dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa tenaga listrik memiliki peran yang sangat vital dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, usaha penyediaan tenaga listrik perlu terus ditingkatkan seiring dengan perkembangan pembangunan agar tersedia tenaga listrik dalam jumlah yang memadai, merata distribusinya, dan bermutu.

Dalam menghadapi tantangan global yang pesat, PLN telah berhasil menunjukkan eksistensinya sebagai perusahaan Indonesia yang masuk dalam peringkat Fortune Global 500 pada tahun 2014. Sebagai pendatang baru, PLN menempati peringkat ke-477 dalam daftar perusahaan terbesar di dunia. Prestasi ini dicapai seiring dengan peningkatan jumlah pelanggan sebanyak 3,5 juta, yang merupakan hasil dari pertumbuhan ekonomi nasional. Selain menjadi penghargaan positif bagi pegawai PLN dan pelanggan, keberhasilan ini juga menjadi dorongan positif untuk PLN dalam meningkatkan kinerja dalam penyediaan layanan kelistrikan yang lebih baik di masa depan. Dalam menghadapi tantangan baru, PLN berkomitmen sepenuhnya untuk terus meningkatkan layanan strategisnya kepada masyarakat dengan melakukan perbaikan di berbagai aspek operasional dan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan listrik seiring tumbuhnya populasi membuat pelanggan listrik terus bertambah. Berdasarkan data dari PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) jumlah pelanggan listrik dari tahun ke tahun kian bertambah secara signifikan. Tabel data jumlah pelanggan listrik pada PT PLN disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Tabel Peningkatan Jumlah Pelanggan Listrik pada PT PLN (Persero) tahun 2020-2022

| Tahun | Jumlah Pelanggan Listrik |
|-------|--------------------------|
| 2020  | 79.000.003               |
| 2021  | 82.155.049               |
| 2022  | 85.636.198               |

Sumber : Data Statistik PT PLN (Persero). (Diolah oleh penulis)

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan jumlah pelanggan listrik sejak tahun 2020 hingga tahun 2022. Statistik tersebut sudah diakumulasikan sepanjang tahun dan memang benar terjadi peningkatan jumlah pelanggan listrik se-Indonesia ini. Berdasarkan tabel tersebut dapat menggambarkan pencapaian kinerja perusahaan selama beberapa tahun. Namun saat ini setiap perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas layanan mereka kepada konsumen. Sejalan dengan hal itu, PT PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan mereka dalam hal penyediaan tenaga listrik. Namun demikian, masih banyak keluhan dari para pelanggan terkait layanan listrik yang diberikan oleh PLN selama ini.

Wilayah kerja PT PLN (Persero) tersebar di berbagai daerah salah satunya PT PLN (Persero) yang terdapat di Provinsi Bali yaitu PT PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur yang membawahi 4 Unit Layanan Pelanggan (ULP) yaitu ULP Bangli, ULP Gianyar, ULP Klungkung, dan ULP Karangasem. PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur berlokasi di Jl Batutabih No 56, Klungkung, Bali, Indonesia. Banyak jumlah pegawai yang ada di PLN UP3 Bali Timur yaitu sebanyak 69 pegawai yang terbagi ke beberapa divisi. PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur bergerak di bidang jasa distribusi dan penjualan tenaga listrik. Tugas unit kerja ini adalah menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang-bidang terkait lainnya, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, berupaya agar tenaga listrik mampu mendorong kegiatan perekonomian, serta menjalankan kegiatan usaha yang ramah lingkungan. Serta tugas lainnya tentu untuk mendorong dan menunjang tercapainya target-target yang telah ditentukan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Berdasarkan informasi yang diperoleh terkait dengan target yang harus dicapai oleh PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Tabel Data Target yang Harus Dicapai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur tahun 2023

| Indikator                                            | Satuan                                                                      | Target | Realisasi | Status                            |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------------------------------|
| Susut Jaringan                                       | %                                                                           | 7,08   | 7,33      | <div><div></div><div></div></div> |
| SAIDI (System Average Interruption Duration Indeks)  | MENIT/PLG/THN                                                               | 227,32 | 217,32    |                                   |
| SAIFI (System Average Interruption Frequency Indeks) | KALI/PLG/THN                                                                | 2,81   | 2,96      |                                   |
| Rasio Elektrifikasi                                  | %                                                                           | 99,35  | 98,15     |                                   |
| BPP (Biaya Pokok Penyediaan)                         | RP/Kwh                                                                      | 1375   | 1607      |                                   |
| Keterangan                                           | <div><div></div> Belum tercapai</div> <div><div></div> Sudah tercapai</div> |        |           |                                   |

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan Indikator Kinerja Utama, merupakan alat untuk menilai sejauh mana efektivitas atau performa suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya dengan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dapat diamati bahwa secara umum, beberapa target kerja telah berhasil dicapai, sementara target lainnya masih belum terlaksana. Jika target tidak tercapai, hal ini juga dapat menciptakan tekanan tambahan dan penyesuaian strategi, yang dapat mempengaruhi beban kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, target yang ditetapkan dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi pada tingkat beban kerja dalam suatu lingkungan kerja. Target lainnya yaitu adanya peningkatan jumlah pelanggan listrik sejak tahun sebelumnya. Data penambahan jumlah pelanggan disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Tabel Data Pertambahan Pelanggan Listrik pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur tahun 2021-2023

| Tahun | Target | Realisasi | Persentase | Total Pel. |
|-------|--------|-----------|------------|------------|
| 2021  | 20.337 | 14.339    | 71%        | 431.385    |
| 2022  | 17.009 | 13.702    | 81%        | 445.087    |
| 2023  | 19.528 | 17.293    | 89%        | 462.380    |

Sumber : Data Statistik PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. (Diolah penulis)

Permasalahan pertama dalam realita di lapangan, dalam implementasinya PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur menargetkan pertambahan jumlah pelanggan setiap tahun, namun berdasarkan tabel di atas, realisasi pertambahan jumlah pelanggan listrik tidak mencapai target walaupun secara persentase bertambah. Selain itu, masih terdapat beberapa target dari indikator kinerja utama yang masih belum tercapai. Hal ini tentu dapat menjadi beban kerja bagi para pegawai. Setiap bulannya tentu pegawai memiliki target yang harus dicapai, sehingga pegawai tersebut harus bekerja dengan giat agar target-target yang ditentukan dapat

tercapai. Hal ini termasuk bagian dari beban kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara optimal dan memberikan hasil terbaik agar mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan. Target utama yang harus dicapai para pegawai PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan adalah memberikan layanan listrik yang berkualitas kepada seluruh pelanggan. Target khusus meliputi menekan angka susut jaringan agar tidak melebihi standar yang ditentukan, menyelesaikan setiap keluhan pelanggan dalam 1x24 jam, serta menjamin kelancaran pasokan listrik ke semua pelanggan tanpa adanya pemadaman. Pencapaian target ini penting karena akan dinilai setiap bulan dan mempengaruhi penilaian kinerja individu pegawai. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk bekerja maksimal dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Permasalahan kedua yaitu terlihat dari masih sering adanya laporan keluhan dari konsumen atau pelanggan listrik, baik itu laporan terjadinya pemadaman listrik, laporan terkait penambahan daya listrik maupun pemasangan baru yang lama, gangguan jaringan, serta keluhan lainnya. Berdasarkan salah satu informasi dari [www.mediabali.id](http://www.mediabali.id) melaporkan bahwa kualitas pelayanan listrik di Nusa Penida kian mendapat keluhan dari masyarakat setempat maupun dari pengelola akomodasi pariwisata. Situasi tersebut mendesak agar adanya perbaikan pelayanan listrik di Nusa Penida yang menjadikan PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur diperingatkan agar segera merealisasikan rencana penambahan mesin pembangkit listrik dengan kapasitas yang lebih besar untuk menunjang kebutuhan listrik yang semakin tinggi di Nusa Penida. Selain itu sejumlah masyarakat juga mengeluhkan terjadinya pemadaman listrik bergilir yang cukup sering terjadi dalam sehari. Tentunya sebagai unit yang menangani keluhan langsung dari pelanggan PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur wajib mendata, menindaklanjuti, dan menyelesaikan setiap keluhan pelanggan agar kepuasan pelanggan tetap terjaga. Berikut data rekapitulasi laporan keluhan pelanggan yang diterima oleh PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

Tabel 4. Tabel Rekapitulasi Data Keluhan Pelanggan Listrik pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur tahun 2021-2023

| Tahun | Total Keluhan |
|-------|---------------|
| 2021  | 13.215        |
| 2022  | 14.188        |
| 2023  | 15.240        |

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. (Diolah oleh penulis)

Tabel 4. menunjukkan bahwa seiring bertambahnya jumlah pelanggan listrik juga semakin meningkatnya potensi terjadinya laporan mengenai keluhan yang diterima oleh PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Hal ini tentu menjadi tuntutan agar segala macam laporan terkait keluhan segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu agar laporan keluhan tidak makin parah yang dapat merugikan perusahaan. Banyaknya keluhan pelanggan dari masyarakat mengenai gangguan jaringan, disebabkan kemampuan pada beberapa pegawai yang masih kurang sehingga terkadang banyaknya protes dari masyarakat. Kurangnya kemampuan pada masing-masing pegawai bisa disebabkan dari beberapa faktor yang salah satunya adalah faktor pendidikan dan pengalaman. Dalam menyelesaikan keluhan pelanggan yang terjadi, pegawai tentu dituntut untuk bekerja sama dengan baik antar divisi dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Misalnya, divisi pencatatan keluhan pelanggan harus menyampaikan setiap laporan keluhan kepada departemen teknisi untuk segera ditindaklanjuti. Lalu departemen teknisi dan departemen hubungan pelanggan harus bekerja sama dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dilaporkan pelanggan. Semua pegawai juga dituntut selalu berkomunikasi aktif untuk memastikan penyelesaian keluhan dan pemulihan layanan listrik berjalan maksimal. Dengan kerja sama tim yang baik, diharapkan citra PT PLN di mata pelanggan dapat terus meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Metode ini didasarkan pada filosofi positivisme, meneliti pada populasi tertentu atau sampel, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak,

data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisis data menggunakan metode kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner di lokasi penelitian (Gorda, 1997), sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan, dan penelitian terdahulu.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (Hamidi 2005), dengan fokus pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur yang berjumlah 69 orang, dan pengambilan sampel dilakukan secara jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, penggunaan kuesioner (angket), dan studi dokumen. Observasi dilakukan secara langsung di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur untuk mengumpulkan data sekunder. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden dengan pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert. Studi dokumen dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik, termasuk analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, analisis korelasi sederhana, uji signifikansi, dan koefisien determinasi. Teknik-teknik ini digunakan untuk menggambarkan, menguji validitas dan reliabilitas instrumen, menguji asumsi klasik, dan menguji hubungan antara variabel.

Penyajian data dilakukan melalui format tabel untuk memudahkan analisis dan pemahaman. Tabel tersebut mencantumkan frekuensi, presentase, dan narasi untuk setiap subvariabel. Tujuan dari penggunaan tabel adalah memberikan informasi yang terperinci dan gambaran menyeluruh mengenai data yang diperoleh.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Temuan

Tabel 5. Karakteristik Responden

| No. | Karakteristik      | Klasifikasi  | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|--------------|----------------|----------------|
| 1   | Jenis Kelamin      | Laki-Laki    | 60             | 87             |
|     |                    | Perempuan    | 9              | 13             |
|     |                    | Total        | 69             | 100            |
| 2   | Usia               | 20-30 Tahun  | 18             | 26             |
|     |                    | 31-40 Tahun  | 41             | 59             |
|     |                    | ≥40 Tahun    | 10             | 15             |
|     |                    | Total        | 69             | 100            |
| 3   | Tingkat Pendidikan | SMA/SMK      | 5              | 7              |
|     |                    | Diploma      | 31             | 45             |
|     |                    | Sarjana      | 28             | 41             |
|     |                    | Pascasarjana | 5              | 7              |
|     |                    | Total        | 69             | 100            |
| 4   | Masa Kerja         | ≤10 Tahun    | 26             | 38             |
|     |                    | 10-20 Tahun  | 35             | 51             |
|     |                    | ≥ 20 Tahun   | 8              | 11             |
|     |                    | Total        | 69             | 100            |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik responden di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur didominasi oleh pegawai laki-laki (87%), dengan mayoritas berusia 31-40 tahun (59%), memiliki tingkat pendidikan sarjana (41%), dan memiliki masa kerja 10-20 tahun (51%). Seluruh indikator pertanyaan pada variabel beban kerja dan kinerja pegawai telah dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil uji instrumen.

Analisis deskripsi beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja pegawai saat ini berada dalam kondisi baik atau ideal. Hasil analisis deskripsi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai sangat baik. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 50,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pada analisis ini.

## **Pembahasan**

Penelitian dilaksanakan pada Bulan November sampai Bulan Februari 2024 di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 orang pegawai, kemudian untuk mencari ukuran sampel digunakan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 69 orang responden.

Hasil analisis dari kuesioner yang telah disebar dapat diketahui untuk karakteristik pegawai yang bekerja sebagian besar berumur 31-40 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 59%, sedangkan usia terendah dengan dengan rentang usia  $\geq 40$  tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 15%.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin yaitu jumlah persentase tertinggi adalah yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 60 orang atau sebesar 87% dan sisanya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang atau sebesar 13%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar didominasi oleh diploma sebanyak 31 responden atau 45% dan persentase terendah didapat dari tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan persentase 7% dan juga pascasarjana sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Lulusan sarjana sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 41. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan para pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur tergolong cukup baik dimana mayoritas pegawai berpendidikan diploma dan sarjana yaitu total mencapai 86%. Tingkat pendidikan yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa para pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan baik. Kompetensi pegawai yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur secara keseluruhan.

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dengan persentase tertinggi yaitu didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 10-20 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 51% dan persentase terendah dengan lama masa kerja  $\geq 20$  tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 11%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur adalah pegawai yang berpengalaman, dimana 51% pegawai telah bekerja selama 10-20 tahun. Namun demikian, terdapat pula 38% pegawai dengan masa kerja yang relatif baru yaitu kurang dari 10 tahun. Komposisi masa kerja ini cukup baik karena menunjukkan keseimbangan antara pegawai senior dan junior di perusahaan.

Pengujian instrumen penelitian atau uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 26, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel independen dan variabel dependen telah memenuhi syarat validitas data dan syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Beban kerja adalah tuntutan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenangnya di dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Beban kerja merupakan salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan karena beban kerja dapat berimbas pada kinerja pegawai. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini yaitu indikator menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017:33) yang terdiri dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa beban kerja pada pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur saat ini berada dalam kondisi baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur saat ini sudah berada dalam kondisi baik atau ideal. Nilai rata-rata

tertinggi distribusi jawaban responden mengenai beban kerja terdapat pada indikator target yang harus dicapai yaitu sebesar 4,16, yang mengindikasikan bahwa para pegawai secara umum setuju jika target yang diberikan kepada mereka sudah cukup baik dan ideal dalam artian tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit. Namun, tuntutan target kerja yang tinggi membuat mereka merasa terbebani untuk mencapai target tersebut terlebih lagi jika tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen dalam mencapai target. Target yang terlalu menantang dapat menyebabkan stres dan tekanan yang berlebihan pada pegawai. Angka ini menunjukkan target dinilai sudah cukup realistis namun masih menantang, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi tanpa memberikan tekanan berlebihan. Meski begitu, selalu ada ruang untuk penyempurnaan target agar lebih seimbang.

Sedangkan nilai rata-rata terendah distribusi jawaban responden mengenai beban kerja terdapat pada indikator penggunaan waktu kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Nilai rata-rata tersebut sudah berada pada kriteria baik. Artinya mereka setuju jika alokasi waktu untuk mengerjakan pekerjaan tidak memberatkan dan cukup realistis serta dapat dilakukan dengan baik. Ini berarti durasi jam kerja, waktu istirahat, jadwal kerja, dan hal lain terkait manajemen waktu kerja sudah cukup ideal dan tidak terlalu memberatkan dari sudut pandang pegawai. Namun, yang menyebabkan indikator penggunaan waktu kerja mendapat skor terendah dibandingkan indikator lainnya dikarenakan tidak adanya fleksibilitas jadwal kerja perusahaan ditengah gempuran *work-life balance* sehingga dapat menyebabkan pegawai merasa terbebani dalam mengatur waktu mereka. Sehingga dalam indikator tersebut tetap ada celah untuk ditingkatkan agar lebih optimal. Indikator kondisi pekerjaan mendapatkan skor rata-rata sebesar 4,11 yang artinya kondisi pekerjaan yang dihadapi pegawai cukup baik dan tidak terlalu memberatkan, sehingga dapat mendukung kinerja pegawai. Kondisi pekerjaan ini mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Hal yang menyebabkan indikator kondisi pekerjaan mendapatkan nilai kurang sempurna adalah dapat berpengaruh dari lingkungan kerja yang kurang kondusif, fasilitas kerja tidak *up-to-date*, atau kurangnya peluang dalam pengembangan karier, dan sebagainya. Namun, masih perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan kondisi pekerjaan agar beban kerja pegawai menjadi lebih optimal dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih lanjut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai sangat penting, karena melalui kinerja ini dapat dinilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal menjadi langkah kritis dalam mencapai tujuan organisasi. Edison et al (2018) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan 4 indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerjasama. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden diketahui bahwa kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur termasuk dalam kategori sangat baik.

Indikator kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Standar ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan. Tanggapan responden dari pernyataan kualitas dinyatakan pada nilai baik dengan skor sebesar 4,20. Ini berarti bahwa setiap pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur dapat menyelesaikan tugasnya dengan tuntas sesuai dengan standar perusahaan. Indikator kualitas kerja mendapatkan skor terendah dibanding indikator lainnya, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai sehingga kemampuan pegawai kurang terasah yang dapat menyebabkan kualitas kerja tidak tinggi. Terdapat beberapa alasan yang menyebabkan indikator kualitas kerja mendapatkan skor yang cukup tinggi yaitu karena standar kualitas kerja yang tinggi membuat pegawai lebih berhati-hati terhadap pekerjaan mereka, kemudian juga budaya perusahaan yang menekankan pentingnya kualitas dalam setiap aspek pekerjaan, adanya sistem pengendalian kualitas yang efektif seperti proses inspeksi atau audit berkala yang dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, serta penerimaan umpan balik atau evaluasi yang konstruktif dari atasan yang membuat pegawai dapat terus mempertahankan kualitas yang tinggi.

Kuantitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap hasil kerja atau *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Tanggapan responden terhadap pernyataan kuantitas dinyatakan sangat baik dengan skor mencapai 4,27. Namun, masih terdapat beberapa target yang belum tercapai. Pegawai mungkin berusaha

keras untuk mencapai kuantitas output yang tinggi, tetapi karena beban kerja yang berlebihan, mereka mungkin mengalami kelelahan atau kurang fokus sehingga target tertentu tidak tercapai. Belum lagi jika terjadi perubahan kondisi kerja atau tuntutan kerja yang tidak terduga, seperti perubahan spesifikasi, jadwal, atau prioritas, pegawai mungkin kesulitan menyesuaikan diri sehingga beberapa target kerja tidak tercapai meskipun kuantitas outputnya tinggi. Berarti bahwa meskipun skor kuantitas dinyatakan sangat baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar semua target dapat tercapai dengan memperbaiki perencanaan dan prioritas kerja.

Indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai berdasarkan persepsi pegawai mengenai seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas hingga menghasilkan output. Berdasarkan tanggapan responden, indikator ketepatan waktu mendapat nilai sangat baik, yaitu 4,33. Ini menunjukkan bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur telah mampu menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat menuntaskan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan serta memanfaatkan waktu yang tersedia secara maksimal. Apabila pegawai mampu mempercepat atau mempersingkat waktu pengerjaan namun tetap sesuai standar, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan komunikasi dan koordinasi yang efektif di antara pegawai, tim, dan divisi dapat membantu memastikan bahwa setiap tahapan pekerjaan diselesaikan tepat waktu, sehingga keseluruhan proyek dapat selesai sesuai jadwal.

Indikator kemampuan bekerja sama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja serta dalam proses komunikasi dalam lingkungan kerja. Tanggapan responden pada pernyataan kemampuan bekerja sama mendapat skor sebesar 4,32 yang berarti sangat baik. Secara keseluruhan, pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur telah memiliki sikap kerja sama dan toleransi yang baik terhadap rekan kerja dan lingkungannya. Penyebab indikator kemampuan bekerja sama mendapatkan skor tinggi adalah karena perusahaan memiliki budaya kerja sama yang kuat dimana pegawai terbiasa dan didorong untuk saling mendukung, berkolaborasi, dan mengutamakan kerja tim dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan dan kemauan pegawai untuk bekerja sama dengan baik.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov (K-S) sebesar 0,078, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang dimana nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal. Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel beban kerja sebesar 0,735 yang dimana nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Adapun persamaan regresi linier sederhana berdasarkan hasil uji mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 79,772 menyatakan bahwa apabila variabel beban kerja di anggap konstan maka kinerja pegawai akan sebesar 79,772. Sedangkan, nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,185 menyatakan bahwa apabila beban kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 18,5%. Maka, hasil regresi linier sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh negatif terhadap variabel terikat. Dimana setiap terjadinya kenaikan pada variabel bebas maka akan diikuti oleh penurunan variabel terikat. Beban kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil analisis korelasi sederhana sebesar -0,714.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t hitung untuk variabel beban kerja sebesar -8,336 dengan nilai sig sebesar 0,000, yang dimana nilai sig tersebut  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,714 yang artinya bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat dan memiliki arah hubungan yang negatif. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,509 yang menyatakan bahwa besar pengaruh (kontribusi) beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pada analisis ini. Variabel lain yang dimaksud seperti kemampuan individu pegawai (pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis), motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, lingkungan dan budaya organisasi tempat pegawai bekerja, sistem pengawasan, penilaian kinerja, pemberian insentif, serta gaya kepemimpinan atasan langsung pegawai, dan lain sebagainya.

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang ideal maka dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai dengan optimal yang mana akan mendukung serta meningkatkan pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada seorang pegawai akan memengaruhi kinerjanya sehingga terjadinya penurunan kinerja pada pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan sebesar 50,9% kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur dipengaruhi oleh variasi beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian hasil uji asumsi klasik menunjukkan model regresi yang dipakai telah memenuhi syarat normalitas dan non-heterokedastisitas. Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur adalah model regresi linier sederhana yang memperoleh hasil  $Y = 79,772 - 0,185 X$ . Hasil dari uji regresi linier sederhana antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur mendapat hasil koefisien regresi variabel beban kerja sebesar  $-0,185$  yang artinya apabila variabel beban kerja ( $X$ ) naik 1% maka variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 18,5%. Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel bernilai  $-0,714$ . Tanda negatif ini sekali lagi memastikan arah hubungan negatif di antara kedua variabel. Melalui perhitungan tersebut berarti pengaruh antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh negatif. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya target kerja yang belum tercapai pada target kerja PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil uji  $t$  diketahui bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel beban kerja sebesar  $-8,336$  dengan nilai  $sig$  sebesar  $0,000$ , yang dimana nilai  $sig$  tersebut  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

Berdasarkan hasil kuesioner pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil keseluruhan yang dapat dikatakan baik. menurut teori dari S.R.M Koesomowidjojo (2017) terdapat 3 indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Ketiga indikator beban kerja tersebut mendapatkan penilaian rata-rata baik dari hasil kuesioner. Namun demikian, hal ini tidak selalu berarti beban kerja yang dirasakan pegawai sudah ideal. Hal ini dikarenakan persepsi responden tentang beban kerja cenderung subjektif dan relatif serta walaupun beban kerja terukur ideal namun implementasi dan monitoring pekerjaan di lapangan tidak berjalan efektif sehingga membuat banyak target kerja yang tidak tercapai. Jadi meskipun secara self-reported beban kerja dinilai ideal, pada kenyataannya bisa saja masih banyak pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan sehingga menurunkan kinerja dan gagal mencapai target. Ini yang menyebabkan hasil penelitian menunjukkan arah hubungan negatif signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Teori menurut Edison et al. (2018), terdapat 4 indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama. Meskipun keempat indikator kinerja pegawai tersebut mendapatkan penilaian rata-rata baik dari hasil kuesioner, hal ini tidak serta merta berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai meskipun secara objektif kinerja dinilai baik.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara variabel beban kerja ( $X$ ) dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh skor sebesar  $-0,714$  maka dapat dikatakan korelasi antara variabel  $X$  (Beban Kerja) dan variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai) adalah kuat. Dari hasil perhitungan korelasi dilanjutkan menghitung koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi maka diperoleh *R-Square* sebesar

0,509 yang berarti bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 50,9%. Beban kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang perlu dipertimbangkan dalam analisis selanjutnya. Kemudian terlihat juga dari nilai  $t_{hitung}$  (57,662) >  $t_{tabel}$  (1,996) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

## Saran

Sesuai dengan kesimpulan dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak instansi, pegawai, dan peneliti selanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu diantaranya :

### 1. Bagi Pihak PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dapat menurunkan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur, maka sebaiknya perusahaan mampu menyesuaikan standar beban kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas pegawai, misalnya melalui survei periode tentang tingkat kesulitan pekerjaan. Diperlukan langkah-langkah mitigasi agar pegawai tidak mudah jenuh dan stres akibat beban kerja ideal yang berlangsung lama, seperti rolling tugas dan liburan. Selain itu, dengan pemberian penghargaan atau insentif tambahan bagi pegawai juga dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus memperkuat mekanisme monitoring implementasi kerja agar target dan standar kinerja yang ditetapkan benar-benar tercapai dan terukur secara objektif.

### 2. Bagi Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur

Para pegawai sebaiknya tetap meningkatkan kompetensi diri, disiplin kerja, etos kerja, serta capaian kinerja agar lebih optimal. Para pegawai juga tentu harus proaktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi baik yang diadakan perusahaan maupun inisiatif sendiri, untuk meningkatkan kapasitas diri. Dengan berinovasi dan berkontribusi aktif dalam memberikan masukan kepada manajemen diharapkan dapat membantu penyempurnaan sistem dan mekanisme kerja yang dirasa masih kurang efektif atau memberatkan. Selain itu juga, tetap menjalin hubungan dan kerjasama yang kooperatif dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan agar target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tidak kalah penting, pegawai juga harus bisa mengelola stres kerja dengan baik dan mencermati tanda-tanda kelelahan fisik maupun mental akibat beban kerja berlebih.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti mengenai faktor-faktor beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan memperluas sampel atau dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya.

## Daftar Pustaka

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratminto & Winarsih. 2013. Manajemen Pelayanan (Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's, dan Standar Pelayanan Minimal.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewita, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. Diakses 29 Desember 2023 dari <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/9056>  
<https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/9056>
- Danendra, A. N. B. (2019). *The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable*. Diakses 30 Desember 2023 dari <https://www.ijsr.net/archive/v8i9/ART2020923.pdf>
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku. Diakses pada 29 Desember 2023 dari <https://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/6833>
- Islami, A., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 85-94.
- Situmorang, G. L., & Hidayat, R. (2019). *Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam*. Diakses pada 30 Desember 2023 dari <https://www.atlantispress.com/proceedings/icaess-19/125925926>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan
- Media Bali. 2023. Suantara Ultimatum PLN, Segera Penuhi Kebutuhan Listrik di Nusa Penida. Diakses dari <https://www.mediabali.id/read/suantara-ultimatum-pln-segera-penuhi-kebutuhan-listrik-di-nusa-penida> pada 30 Desember 2023.
- PDAM Gianyar. 2020. Informasi Gangguan Pelayanan Akibat Gangguan PLN Di Wilayah Sanding Tampaksiring Dan Sumita Gianyar. Diakses dari <https://pdamgianyar.co.id/berita/informasi-gangguan-pelayanan-akibat-gangguan-pln-di-wilayah-sanding-tampaksiring-dan-sumita-gianyar> pada 30 Desember 2023.