

Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa

¹Junaedi, ²Saepudin, ³Yanti Hasbian Setiawati, ⁴Ika Kartika

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta

²Universitas Islam Al-Ihya Kuningan Jakwa Barat

^{3,4}Insititut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor Jawa Barat

junaedi@mercubuana.ac.id; saepudin@unisa.ac.id,

yantihansiansetiawati@laaroiba.ac.id, ikakartika@laaroiba.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at PT. PLN (Persero) Minahasa System Load Regulatory Implementation Unit (UP2B). Based on the data found, the achievement of employee performance at PT. PLN (Persero) UP2B Minahasa system looks not optimal. This study takes a theme entitled, Influence of Work Culture, Workload and Work Family Conflict on Employee Performance (Study at P.T. State Electricity Company (Persero) Load Regulatory Implementing Unit (Up2b) Minahasa System). This study aims to analyze the influence of organizational culture, workload and leadership style on employee performance. The object of this research is all employees of PT. State Electricity Company (Persero) Minahasa Systems Load Regulatory Unit (UP2B). This research was conducted on 98 respondents using a quantitative descriptive approach. The method of data analysis is done by Partial Least Square analysis. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on employee performance and Work Family Conflict has a positive and negative effect and is not significant on employee performance.

Keywords: "Work Culture", "Workload", "Work Family Conflict", "Employee Performance", "State Electricity Company", "Minahasa System".

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa. Berdasarkan data yang ditemukan pencapaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa terlihat tidak optimal. Penelitian ini mengambil tema dengan judul, *Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada P.T. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (Up2b) Sistem Minahasa)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa. Penelitian ini dilakukan terhadap 98 orang responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode analisis data dilakukan dengan analisis Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *Work Family Conflict* berpengaruh negatif positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *"Budaya Kerja", "Beban Kerja", "Work Family Conflict", "Kinerja Karyawan", "Perusahaan Listrik Negara", "Sistem Minahasa".*

PENDAHULUAN

Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi, begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja yang rendah akan berpengaruh pada ketidak tercapaian kinerja organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dilihat dari fenomena yang dihadapi PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa dimana kinerja perusahaan belum tercapai secara optimal.

PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa setiap tahunnya memiliki target kinerja yang diturunkan dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Sulawesi (UIKL Sulawesi). Berikut adalah tabel pencapaian kinerja PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa pada tahun 2018 sampai 2021.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian PT. PLN (Persero) UP2B
Sistem Minahasa

Tahun	Target	Pencapaian	Tercapai/Tidak
2018	100%	81,89%	Tidak
2019	100%	93,011%	Tidak
2020	100%	97,327%	Tidak
2021	100%	99,98%	Tidak

Sumber: Data internal diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu data pencapaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa terlihat tidak optimal yaitu: pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target 100%. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja); Pendidikan; Keterampilan; Manajemen kepemimpinan; Tingkat penghasilan; Gaji dan kesehatan; Jaminan sosial; Iklim kerja; Sarana dan prasarana; Teknologi; dan Kesempatan berprestasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan faktor motivasi.

Untuk menentukan variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap fenomena kinerja karyawan tersebut maka dilakukan pra survey terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan bahwa variabel-variabel yang paling mempengaruhi kinerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa adalah Budaya Organisasi (88,6%), Beban Kerja (80%), dan *Work Family Conflict* (84,65).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa? Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa? Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur

Beban (UP2B) Sistem Minahasa?

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut: kualitas: ketelitian dan hasil kerja; kuantitas: mengoptimalkan jam kerja dan tidak menunda pekerjaan; pelaksanaan tugas: inisiatif dan kesesuaian; tanggung jawab: kemampuan menyelesaikan tugas dan laporan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Bernhard Tewal (2017) budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko: keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala resikonya, motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi pekerjaan, dan peluang karyawan untuk berkreativitas dan berinovasi; perhatian terhadap detail:kecermatan dalam penyelesaian masalah, kemampuan karyawan memahami uraian tugas, perhatian karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, orientasi hasi; kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan: kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaan, keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis; orientasi orang: keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi karyawan; orientasi tim: komunikasi antaranggota tim, kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan, tanggung jawab tim dalam menyelesaikan pekerjaan; keagresifan: sikap pro-aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja, kecekatan dalam menghadapi pekerjaan, dan kompetisi karyawan dalam melakukan tugas; kemantapan: konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, pemahaman karyawan terhadap visi dan misi organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan.

Beban Kerja

Menurut Theresia (2018), ada 3 dimensi dalam beban kerja yaitu: **target yang harus dicapai**:kejelasan target dan waktu yang sesuai dengan beban kerja; **kondisi pekerjaan**: situasi pekerjaan pada saat tertentu dan perasaan terhadap pekerjaan; **standar pekerjaan**: kesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan deskripsi kerja dan tanggapan terhadap standar yang ditetapkan

Work-Family Conflict

Greenhaus dan Beutell (1985) mengklasifikasikan peran ganda menjadi 3 (tiga) dimensi, yaitu:

- 1) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu.
- 2) *Strain-based conflict*, konflik yang disebabkan oleh tekanan kerja dan keluarga.
- 3) *Behavior-based conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan:

Berdasarkan para penelitian terdahuludapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara Budaya organisasi dengan

Kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang dirumuskan yaitu: **H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.**

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan:

Berdasarkan para penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang dirumuskan yaitu: **H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

Pengaruh *work-family conflict* terhadap Kinerja karyawan:

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut. **H₂ : *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan**

**Tujuan
dan
Manfaat
Penelitian
Tujuan
Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis/ilmiah, yaitu untuk memberi sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang ada relevansinya dengan bidang ilmu yang sedang dipelajari.
 - a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan upaya menekan angka *turnover* karyawan di perusahaan
 - b. Bagi Universitas Mercu Buana
Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai dengan motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja, iklim organisasi dan dukungan organisasi.
2. Manfaat Praktis, yaitu kegunaan penelitian bagi perusahaan yang diteliti dalam hal ini PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang memiliki bentuk kausal. Menurut Sugiyono (2017) kausal yaitu dimana variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) memiliki hubungan yang bersifat sebab akibat. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Operasional Variabel

Menurut Huda (2018), definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalah pahaman pada saat pengumpulan data. Operasionalisasi variabel penelitian diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator serta menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Operasionalisasi atas variabel tersebut terdiri dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Beban kerja (X2), dan *Work Family Conflict* (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Skala pengukuran.

Menurut Sugiyono (2016), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban, yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju dengan skor 1 sampaidengan 5.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dankemudian diarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN

(Persero) UP2B Sistem Minahasa dengan jumlah 98 orang karyawan. Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atausampel, sehingga sampel yang digunakan yaitu 98 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- 1) Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

- 2) Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan/mendiskriptifkan karakteristik dari respondennya, berdasarkan karakteristik jenis kelamin, berdasarkan karakteristik usia, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, berdasarkan karakteristik lama bekerja, dan berdasarkan karakteristik jabatan, sehingga penyajian data dapat diukur.

b. Deskripsi *variable*

Analisis deskriptif variabel merupakan analisis yang mendeskripsikan jawaban responden, berapa responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Dan menghitung rata-rata jawaban responden untuk masing-masing item, indikator, maupun variabel

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk dapat menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliabel (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan tersebut diajukan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid.

1. *Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM - PLS) Tahapan analisis:*

1) Model Pengukuran (*Outer model*)

- a. Uji Validitas : *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*
- b. Uji Reabilitas : *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*

2) Model Struktural (*Inner Model*).

Menurut Ghozali (2015), evaluasi model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentasi *variance* yang dijelaskan yaitu dengan menilai **R-Square** untuk konstruk laten endogen. Test ini untuk menguji *predictive relevance* dan *average variance extracted* untuk *predictiveness* dengan menggunakan metode resampling seperti Jackknifing dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

Q-square digunakan untuk melihat pengaruh relatif model

struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogeneous). *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3) Uji hipotesis

Evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *jackknifing* atau *bootstrapping*. Pendekatan bootstrap merepresentasi *nonparametric* untuk *precision* dari estimasi PLS. Nilai signifikansi yang digunakan 1,96 (significance level = 5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangkamenganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka

konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut.

a. **Goodness of Fit Model**

1) **Hasil Pengujian R-Square**

Pengujian terhadap model *structural* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness of fit model*. Hasil *R-square* untuk variabel laten dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

T
a
b
e
l

4
.
1
8

Hasil Uji Nilai *R-Square*

Variabel Dependen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.641	0.630

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dapat disimpulkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0.641 berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* relatif cukup baik, yang berarti variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel dalam model yaitu Budaya Organisasi, Beban Kerja dan *Work Family Conflict* sebesar 64,1%, sedangkan 35,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

3. **Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)**

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model *structural* harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-Statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%)

= 1,96. Kemudian T-table dibandingkan oleh T-hitung (statistik).

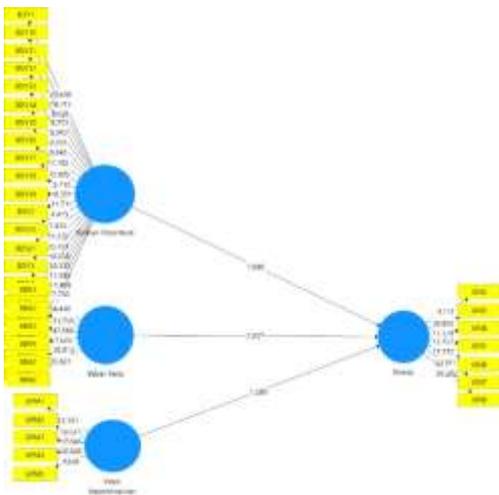
T
a
b
e
l

4
.
1
9

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.324	0.334	0.080	4.073	0.000	Positif-Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja	0.606	0.601	0.081	7.448	0.000	Positif-Signifikan
Work Family Conflict -> Kinerja	-0.069	-0.069	0.064	1.068	0.286	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023



G

a
m
b
a
r
4.
3
H
a
s
i
l
U
j
i
B
o
t
s
r
a
p
p
i
n
g

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam Tabel

4.19 dan Gambar 4.3, dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai $T_{statistik}$ sebesar 4,073 lebih besar daripada T_{tabel} pada α 5% (1,96) atau $P-value$ 0,000 lebih kecil daripada α 0,05 dan besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka positif

- sebesar 0,324. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $T_{statistik}$ sebesar 7,448 lebih besar daripada T_{tabel} pada alpha (α) 5% (1,96) atau P -value 0,000 lebih kecil daripada alpha 0,05 dan besaran koefisien parameter menunjukkan angka negatif sebesar 0,606. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
 - 3) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $T_{statistik}$ sebesar 1,068 lebih kecil daripada T_{tabel} pada alpha (α) 5% (1,96) atau P -value 1,068 lebih besar daripada alpha 0,05 dan besaran koefisien parameter menunjukkan angka negatif sebesar -0,069. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak diterima atau ditolak.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari karena variabel budaya organisasi menghasilkan nilai $T_{statistik}$ lebih besar daripada T_{tabel} , P -value menunjukkan nilai lebih kecil dari 0.05, dan nilai *original sample* menunjukkan nilai positif. Pada pengujian $T_{statistik}$ menghasilkan nilai sebesar 4,073, nilai P -value 0,000 dan *original sample* sebesar 0,323. Hasil ini sesuai dengan rumusan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza *et al.*, (2018), Lukman Hadju dan Novita Adam (2019), Sadim Hartono Didin Saepudin, dan Sri Rochani (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari karena variabel beban kerja menghasilkan nilai $T_{statistik}$ lebih besar daripada T_{tabel} , P -value menunjukkan nilai lebih kecil dari 0.05, dan nilai *original sample* menunjukkan nilai negative. Pada pengujian $T_{statistik}$ menghasilkan nilai sebesar 7,448, nilai P -value 0,000 dan *original sample* sebesar 0,606. Hasil ini sesuai dengan rumusan hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos *et al.*, (2018), Rebekah Laura Silaban *et al.*, (2021), Paais & Pattiruhu, (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari karena variabel *Work Family Conflict* menghasilkan nilai $T_{\text{statistik}}$ lebih kecil daripada T_{tabel} , *P-value* menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, dan nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif. Pada pengujian $T_{\text{statistik}}$ menghasilkan nilai sebesar 1,068, nilai *P-value* 0,286 dan *original sample* sebesar -0,069. Artinya, *Work Family Conflict* tidak mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018), Fransisca L Nababan *et.al.*, (2020), Inna Nisawati dan Yon Darwis (2021) yang menemukan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pembahasan kuesioner Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika Budaya Organisasi diperkuat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Beban Kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa akan semakin meningkat.
3. *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *Work Family Conflict* tidak mempengaruhi peningkatan kinerja yang ada pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sistem Minahasa.

Saran

4. Berkaitan dengan Budaya Organisasi, terdapat nilai rata-rata (*mean*) dengan nilai terendah pada item pernyataan "Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra". Inovasi baru yang harus dilakukan seperti aplikasi *New PLN Mobile*, *PLN digital learning*, *PLN Kita*, dan lain-lain. Merupakan indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Begitu juga dengan variabel budaya organisasi yang sudah memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang tinggi agar tetap diperhatikan dan lebih baik lagi, sehingga dapat menguatkan budaya organisasi. Maka PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa harus lebih mendorong budaya organisasi karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memberikan hasil yang optimal.
5. Berkaitan dengan Beban Kerja, terdapat nilai rata-rata (*mean*) dengan nilai terendah pada item pernyataan "Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan". Hal yang dapat dilakukan agar karyawan dapat menikmati pekerjaan adalah dengan memberikan dorongan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, memberikan penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, dan mengevaluasi apakah beban kerja karyawan tersebut telah sesuai. Begitu juga dengan variabel beban kerja yang sudah memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang tinggi agar tetap diperhatikan dan lebih baik lagi. Maka PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa harus lebih memperhatikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan organisasi.
6. Berkaitan dengan variabel *Work Family Conflict*, dari hasil pengolahan data merupakan variabel yang tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, walaupun demikian perusahaan hendaknya tetap memiliki perhatian pada variabel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Ratna Pudyaningsih, J. D. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*.ded

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Aboobaker, N., & Edward, M. (2017). *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Employees Across Five Business Sectors in India-Examining The Role of Individual Differences*. *South Asian Journal of Marketing & Management Research*, 7(2), 24. <https://doi.org/10.5958/2249-877x.2017.00007.8>
- Asmadin. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Mount Scopus Indonesia). *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- D. Raffie, N. A. (2018). Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.
- Damayanti, Rini. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamalate Kota Makassar Tahun 2021. *Jurnal Online Repository Unhas*.
- Desi Saputra Raffie, Nasir Azis, Sofyan Idris. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 2, No 1*.
- Dessler, Gary. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dhelvia, Rizky, and H. S. Soegoto. (2018). "The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance." *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* 225(Icobest):135-38.
- Fachreza, S. M. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fatimah, Siti (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang. *Jurnal Etheses Online UIN Malik Ibrahim Malang*.
- Fitriatin, Rini (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram*. Jurnal Distribusi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Vol. 8, No. 1, Tahun 2020
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hafid, Irmawati. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Makassar. *Jurnal Online Repository Unhas*.
- Hasibuan, Melayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, Made & Candra, Kusuma. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus of Control*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentosa Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 Juni 2021 ISSN: 2722-9475*.
- Irawati, Rusda, & Carollina, Dini. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*.
- Jeky K R Rolos, Sofia AP Sampul, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 Tahun 2018 ISSN: 2338-9605*.
- Jessica, dkk (2021). *Work-Family Conflicts, Stress, and Turnover Intention*

Among Hong Kong Police Officers Amid the COVID-19 Pandemic. Sage Journals, 2021

- Kusumanegara, Asmony, Nurmayanti (2018). *Work-family Conflict on Turnover Intention regarding Work Stress As Intervening Variable. International Journal of Social Sciences and Humanities. Vol 2, No 2 (2018)*
- L. Nababan, Fransiscaet al., (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan. *Jurnal Darma Agung. Vol 28, No. 3, Desember 2020. Pages: 496-506.*
- L. Rosalina, J. J. (2020). Hubungan Minat Belajar Dengan Hasil Belajar Pada Pembelajaran Sosiologi Pada Kelas XII IPS di SMAN 5 Padang. *Jurnal Sikola: Jurnal Kajian Pendidikan dan Pembelajaran.*
- M. Mira, Y. C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters.*
- M. Paais, J. P. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business.*
- Nadhiroh, Muzalifah. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui*

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya). Skripsi Program Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maliki Ibrahim, Malang.

Niswati Mardiani, Inna & Drwis Sepdiana, Yon. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol. 1 (1), 2021. Pages: 1-10.*

Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah.* Jakarta: Kencana

PT PLN (Persero). (2021). Materi *Site Visit Coaching Budaya Cycle 3 PT PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. Program Penguatan Budaya.* Tomohon, Sulawesi Utara, Indonesia.

Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 September 2018, hal 2148-2157.*

Sadim Hartono, Didin Saepudin, Sri Rochani. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mizushima Metal Work Indonesia Bagian Manufacturing. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika Universitas Sngga Buana YPKP, ISSN 1979-4835.*

Sari, Wulan. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship Vol.04. e-ISSN: 2477;p-ISSN: 2477-3824.*

Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung.

Soegoto, P. S. (2019). Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bank BNI KCU Bandung. *Majalah Ilmiah Unikom.*

Sugiyono. (2018). Pengertian Hipotesis. *Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Kepramukaan Terhadap Sikap Disiplin Siswa (Penelitian Kuantitatif Deskriptif Kelas V Sekolah Dasar Kecamatan Cimencyan Kabupaten Bandung).*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet. Sukarno, L Hasyim. (2020), Manajemen Sumber Daya Insani. *ISSN 2549-4317. e-ISSN 2686-083X.*

Jurnal Pendidikan Multikultural.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>.

Sukmawati, Erni, Ratnasari, S.L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Riau Kepulauan. Dimensi Vol.9, No.3:461-479. ISSN: 2085-9996. November 2020.*

Teguh Nugroho, Arief. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta. Vol. 20. No. 02- Agustus 2018.*

Trisaputra, Adi. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 5 No 5 (2025) 2931-2948 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v5i5.4573

Covid-19. *Jurnal Online Repository Unhas.*

- Wianti, Wiwin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika. Vol II, No.1, Maret 2018.*
- Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia, Martha Edellya. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Gema Wiralodra. Vol.12 No.1. April 2021. P-ISSN 1693-7945, E-ISSN: 2622-1969.*