

PENGARUH BEBAN KERJA, *TEAM WORK* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO UNIT PELAYANAN PENGADAAN (ULP) DELITUA

Marisa Husaini¹, Melisa Zuriani Hasibuan², Yayuk Yuliana³, Mhd. Dani Habra⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

Email: husainimarissa@gmail.com¹, melisazurianihasibuan@umnaw.ac.id²,
yulianayayuk018@gmail.com³ mhddanihabra@umnaw.co.id⁴

ABSTRACT

The aim of this study is to ascertain and evaluate the impact of workload, teamwork and work culture on employee performance at PT. Pln Persero Delitua Procurement Service Unit (ULP). The research is of the quantitative kind. In the case of this study's participants, all workers at PT. PLN Persero ULP Delitua, totaling 60 employees. All employees of PT. PLN Persero ULP Delitua, a total of 60 people, were taken as saturated samples in this study. A questionnaire with a Likert scale measurement scale is used as the study instrument. Techniques for data analysis make use of tests for validity, reliability, and traditional assumptions. Using the SPSS software, the data analysis method applies linear multiple regression. The preliminary study findings indicate that workload has no positive and insignificant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Work culture has a positive and significant effect on employee performance. Workload, teamwork and work culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Persero Delitua Procurement Service Unit (ULP) with a value of $F_{count} (26.541) > F_{table} (3.16)$, and a significance value of $0.000 < 0.05$. The adjusted coefficient of determination (R Square) is 0.587, this means that 58.7% the independent variable can account for half of the dependent variable's explanation, with the remaining half coming from factors not included in the study.

Keywords: *Workload, Team Work, Work Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan dalam mengetahui dan mengenalisa Pengaruh Beban Kerja, *Team Work* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Untuk populasi penelitian ini, seluruh pekerja di PT. PLN Persero ULP Delitua yang berjumlah 60 karyawan. Seluruh karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua, total 60 orang, diambil sebagai sampel jenuh dalam penelitian ini. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Penggunaan metode analisa yaitu menerapkan pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Teknik analisa data menerapkan regresi linear berganda dibantu oleh program SPSS. Hasil temuan dengan parsial beban kerja tidak memberi pengaruh nyata dan tidak positif pada kinerja karyawan. *Team work* memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan. Budaya kerja memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan. Beban kerja, *team work* dan budaya kerja secara serentak memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua dengan nilai $F_{hitung} (26,541) > F_{tabel} (3,16)$, dan nilai sign. senilai $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) senilai 0,587 hal tersebut artinya 58,7% variabel *dependen* bisa diterangkan dari variabel independent sementara sisa hasil diterangkan melalui variabel lainnya selain variabel yang diamati.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Team Work, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting karena keberhasilan suatu instansi ataupun organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pekerja. Apabila suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya maka dibutuhkan peran sumber daya untuk melaksanakan tugasnya. Adanya sumber daya manusia sangat penting untuk memperoleh sasaran yang sudah disusun sesuai rencana, sehingga perusahaan terus berupaya mengatur data atau tenaga sebaik mungkin, agar dapat mempertahankan kelangsungan pertumbuhannya, (Putri dan Irfani, 2024). Hakikatnya sumber daya manusia adalah kemampuan atau kapasitas yang sebenarnya diperlukan bagi instansi dikarenakan terdapat suatu peran besar dalam keberlangsungan sebuah instansi dan mengambil keputusan (Sutrisno, 2017).

Kinerja seorang karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keterampilan tertentu, kinerja sangatlah penting, karena berdasarkan kinerja tersebut dapat diketahui berapa lama dia dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, (Sinambela, 2016). Dalam sebuah perusahaan, tingginya hasil kerja seorang karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi bagi suatu perusahaan. Dan rendahnya kinerja pekerja dapat memperoleh rendahnya hasil kerja suatu perusahaan, (Razaq, 2021).

Untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan tertentu, dapat terjadi burnout bagi sejumlah karyawan yang memberi pengaruh pada hasil penuntasan pekerjaan tersebut (Maslach & Leiter, 2016) menjelaskan beberapa tanda terjadinya burnout pada setiap orang seperti merasakan lelah yang berlebihan atau exhausting, bosan, lemah, hasil kerja yang menurun, dan tidak adanya semangat. Kemudian disebut sinisme yaitu kedekatan diri dengan pekerjaan, memperlihatkan karakter negatif pada tugas kerja misalnya menjauhkan diri, marah, serta perilaku yang

buruk terhadap pekerja lainnya. Dan penurunan hasil yang tidak produktif serta kapasitas pegawai ketika bertugas dan tidak mengharapkan pencapaian ketika bekerja.

Menurut (Tarwaka, 2015), beban kerja merupakan sudut pandang karyawan yang menghasilkan interaksi dari kewajiban pekerjaan, sekitar pegawai yang dimanfaatkan untuk lokasi bekerja, keahlian, dan sikap. Tugas yang diberikan kepada karyawan mampu dilaksanakan dengan baik dan beradaptasi dengan banyaknya tugas diberikan maka tidak akan menjadi beban.

Fenomena dalam masalah ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya tentang Beban kerja, Team work, dan Budaya Kerja pada Kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Ulp Delitua, Maka dari itu penulis melakukan Pra survey pada 30 orang karyawan PT. PLN Persero Ulp Delitua, Pra survey dilakukan dengan menyebar kuisioner pada 30 orang karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua. Hasil Pra survey ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survey Beban Kerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua

No	Pertanyaan	Penilaian				Persentase
		Ya	Perseentase	Tidak	Perseentase	
1.	Beban kerja harian saya sesuai dengan jobdesk pekerjaan saya	16	53,3%	14	46,7%	100%
2.	Saya masih menyelesaikan pekerjaan saya pada saat jam istirahat	10	33,3%	20	66,7%	100%
3.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	9	30%	21	70%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 1 diatas terkait dengan prasurvey Beban kerja karyawan pada PT. PLN Persero ULP Delitua masih terdapat beberapa responden yang memberi jawaban “tidak setuju” dari pernyataan “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan” sebesar 70% serta dari pernyataan “Saya masih menyelesaikan pekerjaan saya pada saat jam jam istirahat” sebesar 66,7%. Permasalahan ini terjadi karena beban kerja yang terlalu besar karena kurangnya sumber daya yang memadai, yang dapat membuat karyawan terpaksa bekerja pada jam istirahat untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, kurangnya perencanaan yang baik atau kurangnya koordinasi antar tim juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan karyawan sulit mencapai target. Untuk mengatasi masalah ini, pihak manajemen perlu memperhatikan beban kerja karyawan, menyediakan sumber daya yang memadai, meningkatkan perencanaan dan koordinasi, serta memperbaiki sistem manajemen kinerja dan memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan. Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga penting untuk memahami penyebab masalah dan mencari solusi bersama.

Meningkatnya performa kinerja dengan nyata dapat berkaitan pada kesuksesan hasil kerja pada target sesuai tujuan perusahaan sehingga akan menjadikan tim yang efektif dan sebagai bentuk kerjasama seseorang terhadap instansi. Kerjasama tim adalah sekelompok karyawan yang menjalankan tugas kerja yang dibebankan dari atasan kepada anggota. Pelaksanaan pekerjaan tersebut memusatkan peran, percaya dan dukungan satu sama lain (Sinambela, 2016). Dengan bekerja sama, karyawan mampu bertindak mandiri dan bertanggung jawab, mempercayai keterampilan atau pemikiran masing-masing anggota kelompok, memercayai orang lain, mengutarakan pendapat, dan mengambil keputusan.

Adapun masalah lain yaitu Team Work, Maka dari itu penulis melakukan Pra survey pada 30 orang karyawan PT. PLN

Persero Ulp Delitua, Pra survey dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 orang karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua. Hasil Pra survey dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survey *Team Work* Karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua

No	Pertanyaan	Penilaian				Persentase
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri dari pada dengan tim	15	50%	15	50%	100%
2	Saya dengan aktif mampu mengatur kerja sama tim, jadi tim bekerja dengan baik dan efisien	10	33,3%	20	66,7%	100%
3	Saya mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota	11	36,7%	19	63,3%	100%
4	Saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan untuk menciptakan kenyamanan dalam suatu tim.	12	40%	18	60%	100%
5	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terdapat didalam pekerjaan	22	73,3%	8	26,7%	100%
6	Saya	20	66,7%	10	33,3%	100%

selalu percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan					
--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 2 diatas terkait dengan prasurvey *team work* pada PT. PLN Persero ULP Delitua masih ada sejumlah responden yang memberi jawaban “tidak setuju” dari pernyataan “Saya dengan aktif mampu mengatur kerja sama tim, jadi tim bekerja dengan baik dan efisien” sebesar 66,7%. Fenomena ini terjadi dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya kerja tim. Beberapa karyawan mungkin belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya kerja tim dalam mencapai tujuan bersama. Masih terdapat beberapa karyawan yang mungkin lebih fokus pada pencapaian individu daripada kolaborasi dengan rekan-rekannya. Selain itu, yang menjadi kendali karyawan dalam melakukan kerja tim yaitu terdapat perbedaan dalam gaya kerja serta komunikasi. Seperti halnya setiap individu memiliki gaya kerja dan preferensi komunikasi yang berbeda-beda. Kurangnya pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan ini dapat menghambat kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim. Kemudian, masih terdapat karyawan yang memiliki keterampilan yang kurang baik seperti keterampilan sosial dan kerjasama. Beberapa karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan sosial yang kuat atau tidak terbiasa bekerja dalam situasi kolaboratif. Hal ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berkontribusi dalam tim dengan efektif.

Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ketidakmampuan untuk bekerja dalam tim, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik. Ini termasuk pengembangan keterampilan komunikasi dan kerja tim, memfasilitasi kerja sama antar departemen, mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta mempromosikan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan saling

pengertian.

Selain Beban kerja dan teamwork, faktor lainnya yang mampu memberi pengaruh hasil kerja karyawan yaitu budaya kerja. Pendapat (Siregar, dkk, 2020) menjelaskan budaya kerja memiliki peran besar pada para karyawan maupun perusahaan. Hal tersebut meliputi cara kerja yang didapat oleh atasan dan juga teman bekerja berdasarkan pada sudut pandang hidup yang nanti dapat menjadikan karyawan tidak mendapatkan tekanan ketika bertugas dan rasa yang nyaman dan aman. Baiknya lingkungan kerja menjadikan karyawan bertugas secara aman dan dapat memudahkan perusahaan dalam memperoleh tujuan. Untuk mengetahui peristiwa yang ada dari lapangan, peneliti membagikan kuesioner prasurvey kepada 30 orang responden yaitu karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Budaya Kerja Pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua

No	Pertanyaan	Penilaian				Persentase
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1.	Saya mampu untuk menciptakan dan mengemukakan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan	11	36,7 %	19	63,3 %	100%
2.	Saya selalu mereview pekerjaan agar setiap pekerjaan memenuhi	12	40%	18	60%	100%

	hi standar kualitas yang diharapkan					
3.	Saya mampu untuk terus konsisten dalam menerapkan budaya kerja	13	43,3 %	17	56,7 %	100%
4.	Saya selalu dilibatkan dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai	22	73,3 %	8	26,7 %	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 3 diatas terkait dengan prasurvei budaya kerja pada PT. PLN Persero ULP Delitua masih ada sejumlah responden memberi jawaban “tidak setuju” dari pernyataan “Saya mampu untuk menciptakan dan mengemukakan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan” sebesar 63,3%. Permasalahan ini terjadi dikarenakan Karyawan sering kesulitan menemukan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan karena budaya kerja yang ada kurang mendukung kreativitas dan inovasi. Lingkungan yang terlalu kaku, hierarkis, atau penuh tekanan dapat membuat karyawan takut mengambil risiko atau mencoba sesuatu yang berbeda. Selain itu, jika tidak ada dorongan atau penghargaan untuk ide-ide baru, karyawan mungkin merasa tidak termotivasi untuk berpikir di luar kebiasaan. Kurangnya waktu dan sumber daya untuk bereksperimen juga bisa menjadi faktor membuat karyawan tersebut terjebak dalam rutinitas sehari-hari tanpa kesempatan untuk mengeksplorasi solusi kreatif.

Budaya kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat absensi karyawan. Dalam budaya kerja yang positif dan mendukung, karyawan relatif lebih terdorong, dihargai, serta terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini dapat mengurangi tingkat absensi karena karyawan lebih bersemangat untuk hadir dan berkontribusi. Sebaliknya, dalam budaya kerja yang negatif atau tidak mendukung, karyawan mungkin merasa tidak puas, tidak dihargai, atau stres, yang dapat menyebabkan peningkatan absensi

Tabel 4. Data Absensi Karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua

Bulan (2023/2024)	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Bulan					Telat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
November	60	26	5	9	4	18	30	27	45
Desember	60	26	8	12	6	26	43	31	52
Januari	60	26	6	11	7	24	40	30	50
Februari	60	26	9	14	12	35	58	32	53
Maret	60	26	13	12	13	38	63	37	62
April	60	26	17	21	10	48	80	43	72

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 4 tersebut terlihat bahwa secara total karyawan pada PT. PLN Persero ULP Delitua masih tidak menjunjung tinggi budaya kerja yang telah ditentukan dari pihak perusahaan. Hal tersebut ditinjau berdasarkan total keseluruhan persentase dari data absensi yang tidak hadir yang terus terjadi peningkatan, dimulai dari bulan November 2023 sebesar 30% hingga bulan April 2024 sebesar 80%. Selain itu total persentase dari karyawan yang melakukan terlambat pada saat masuk kerja dari mulai bulan November 2023 sebesar 45% hingga bulan April 2024 sebesar 72%. Oleh karena itu, sebagian besar karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua masih tidak dapat mengikuti budaya kerja yang telah ditentukan pimpinan di perusahaan tersebut.

Kinerja adalah satu dari berbagai hal yang dapat dijaga dan dipelihara dari seluruh karyawan dimana saja, sebagai suatu keharusan tiap karyawan, tidak seperti pimpinan suatu institusi tidak mencoba berpikir terhadap jalan keluar dan masalah. Suatu perusahaan tentunya menjaga tenaga kerja atau daya terbaik guna melakukan aktivitas dalam perusahaan.

Timbulnya suatu masalah diakibatkan keputusan perusahaan dapat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, (Firjatullah, *et al*, 2024). Oleh karena itu, untuk melihat fenomena permasalahan kinerja karyawan pada PT. PLN Persero ULP Delitua maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Tabel Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua

No	Pertanyaan	Penilaian				Persentase
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase	
1	Saya menyelesaikan sasaran yang ditentukan pimpinan	11	36,7%	19	63,3%	100%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	12	40%	18	60%	100%
3	Saya dapat menuntaskan tugas kerja sebelum batas waktu yang ditetapkan	10	33,3%	20	66,7%	100%
4	Saya selalu disiplin dalam bekerja	13	43,3%	17	56,7%	100%
5	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	15	50%	5	50%	100%
6	Saya selalu teliti dalam	16	53,3%	14	46,7%	100%

	melaksanakan pekerjaan hingga selesai					
7	Kepemimpinan menjadi faktor penting bagi saya dalam melakukan pekerjaan	19	63,3%	11	36,7%	100%
8	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan	22	73,3%	8	26,7%	100%
9	Saya mampu untuk mengembangkan kreativitas dalam bekerja	16	53,3%	14	46,7%	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 5 diatas terkait dengan prasurvey kinerja karyawan pada PT. PLN Persero ULP Delitua masih ada sejumlah responden memberi jawaban “tidak setuju” dari pernyataan “Saya dapat menuntaskan tugas kerja sebelum batas waktu yang ditetapkan” sebesar 66,7%. Fenomena ini terjadi dikarenakan sebagian besar pekerjaan karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua mungkin melibatkan proses yang lengkap dan memerlukan lama waktu relatif panjang untuk menyelesaikannya, terutama jika melibatkan perbaikan atau pemeliharaan infrastruktur listrik yang rumit. Selain itu, dikarenakan gangguan seperti cuaca buruk, pemadaman listrik, atau masalah teknis lainnya dapat mengganggu jadwal kerja dan menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh beberapa karyawan sehingga membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Beban kerja

Menurut Ninu, dkk, (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai lingkungan fungsional yang mencakup daftar kerja yang dapat dituntaskan berjangka waktu tertentu dan setiap orang memiliki beban kerja seluruh tugas yang dilakukan dalam menuntaskan tugas kerja ataupun suatu kelompok berjangka waktu tertentu pada keadaan tertentu juga, (Nabawi, 2019).

Menurut (Priansa, 2018) istilah beban kerja mencakup pekerjaan ringan dan berat. Di tempat kerja, beban kerja mengacu pada lebih dari sekadar pekerjaan yang terlalu banyak (overload); beban kerja juga dapat mengacu pada pekerjaan yang terlalu sedikit (underlead) atau pekerjaan yang sama (underlead).

Team Work

Menurut Sinambela (2016: 419), efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi, baik secara individu maupun kolektif, menentukan tingkat keberhasilannya. Lebih jauh, dapat dikatakan bahwa terdapat sejumlah pekerja yang bersama-sama dan memiliki tujuan serupa guna mendapatkan target organisasi merupakan tanda kerja sama tim.

Menurut Kelemba, dkk, (2017) menyatakan bahwa karyawan perusahaan dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam berbagai hal. Kerja tim adalah pekerjaan yang dilaksanakan beberapa karyawan dalam suatu organisasi, (Wulandari et al., 2020). Selain itu, teamwork disebutkan oleh Adil dan Hamid (2020) sebagai kesempatan bagi karyawan untuk bertukar ide-ide terbaik mereka. Kerja sama tim adalah pola pikir para pekerja yang berdaya saing dengan sehat berdasarkan pengalaman dan memecahkan permasalahan berdasarkan pengetahuan khusus yang dimilikinya, (Widiyanti et al., 2017).

Budaya kerja

Pendapat Siregar, dkk, (2020) menjelaskan budaya kerja penting bagi organisasi dan karyawan secara individu. Budaya tempat kerja mengacu pada kerangka kerja yang ditetapkan oleh manajer atau sesama karyawan dan dibangun berdasarkan filosofi hidup yang selanjutnya akan memungkinkan pekerja merasa nyaman atau tidak terbebani dalam pekerjaan mereka. Mirip dengan tempat kerja, budaya kerja yang positif meningkatkan kenyamanan karyawan dan membantu organisasi memperoleh targetnya.

Menurut Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja adalah sesuatu yang butuh difokuskan pada aktivitas perusahaan guna menghasilkan pencapaian dan hasil tugas karyawan yang produktif hingga menuju pada kesuksesan yang dilaksanakan secara sadar setiap orang.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang berkorelasi positif dengan kepuasan pelanggan, target strategis organisasi, dan ekonomi. Kinerja dengan demikian adalah puncak dari upaya seseorang dan hasil yang dicapai.

Menurut Audenaert, dkk. (2019) kinerja ataupun performance yaitu hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh individu ataupun kelompok pada suatu tempat berdasarkan pada peran dan komitmen spesifik mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Kecepatan, keakuratan, kolaborasi, kualitas, dan integrasi output berfungsi sebagai tolok ukur kinerja operasional (Nabawi, 2019). Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas harian berdasarkan pedoman yang sudah ditentukan menurut evaluasi standar (Tirtayasa, 2019).

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Status
Beban Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,835	0,3610	Valid
	X _{1.2}	0,764	0,3610	Valid
	X _{1.3}	0,623	0,3610	Valid
Team Work (X_2)	X _{2.1}	0,938	0,3610	Valid
	X _{2.2}	0,896	0,3610	Valid
	X _{2.3}	0,938	0,3610	Valid
	X _{2.4}	0,830	0,3610	Valid
	X _{2.5}	0,907	0,3610	Valid
	X _{2.6}	0,854	0,3610	Valid
Budaya Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,771	0,3610	Valid
	X _{3.2}	0,736	0,3610	Valid
	X _{3.3}	0,743	0,3610	Valid
	X _{3.4}	0,724	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,666	0,3610	Valid
	Y.2	0,676	0,3610	Valid
	Y.3	0,606	0,3610	Valid
	Y.4	0,732	0,3610	Valid
	Y.5	0,732	0,3610	Valid
	Y.6	0,743	0,3610	Valid
	Y.7	0,739	0,3610	Valid
	Y.8	0,735	0,3610	Valid

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan dalam mengetahui dan menganalisa Pengaruh Beban Kerja, *Team Work* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Untuk populasi penelitian ini, semua pekerja di PT. PLN Persero ULP Delitua dengan jumlah 60 karyawan. Seluruh karyawan PT. PLN Persero ULP Delitua, total 60 orang, diambil sebagai sampel jenuh dalam penelitian ini. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Penggunaan metode analisa yaitu menerapkan pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Teknik analisa data menerapkan regresi linear berganda dibantu oleh program SPSS.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas diterapkan dalam mengubah data yang diperoleh sebelum meneliti sampel awal. Pengujian ini dilaksanakan pada 30 responden di luar dari karakteristik responden yang dilaksanakan di PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP)

Medan Johor. Berikut hasil uji validitas pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua pernyataan terhadap setiap variabel menunjukkan hasil valid dibuktikan oleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Pemeriksaan yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai proksi untuk suatu variabel atau konsep. Menurut, (Ghozali, 2018). suatu kuesioner dianggap reliabel jika respons responden tetap atau stabil sepanjang waktu. Jika suatu kuesioner menghasilkan nilai Cronbach Alpha di atas dari 0,6, jadi kuesioner tersebut dinilai reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,797	Reliabel
Team Work (X_2)	0,814	Reliabel
Budaya Kerja (X_3)	0,796	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,772	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan secara keseluruhan tentang setiap variabel penelitian menunjukkan hasil yang dapat diandalkan. Setiap nilai alfa cronbach (α) di atas dari 0,6. Jadi seluruh item yang digunakan dapat dianggap sebagai alat penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menerapkan analisa regresi linier berganda dalam menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam rangka merumuskan hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Beban Kerja, *Team Work* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS didapatkan hasil

yaitu:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	2.941	3.750		.784	.436		
	Beban Kerja	.109	.183	.051	.597	.553	.999	1.001
	Team Work	.754	.126	.553	5.997	.000	.868	1.153
	Budaya Kerja	.613	.156	.363	3.939	.000	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan pada tabel 8 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,941 + 0,109 X_1 + 0,754 X_2 + 0,613 X_3 + e$$

Pada tabel 8 menampilkan perhitungan didapat nilai konstanta (a) 2,941, b1 nilai 0,109, b2 senilai 0,754 dan b3 senilai 0,613, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,941 + 0,109 X_1 + 0,754 X_2 + 0,613 X_3 + e$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diambil kesimpulan yaitu:

1. Konstanta (a) = 2,941 berarti bila variabel beban kerja, *team work* dan budaya kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan yaitu senilai -1,672.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja = 0,109 berarti bila variabel beban kerja naik senilai 1 satuan maka variabel kinerja karyawan dapat naik 0,109.
3. Koefisien regresi *team work* = 0,754 berarti bila variabel *team work* meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan dapat naik 0,754.
4. Koefisien regresi variabel budaya kerja = 0,613 berarti bila variabel budaya kerja naik senilai 1 satuan maka variabel kinerja karyawan dapat naik 0,613.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) yaitu mengetahui pengaruh berbagai variabel independent dengan parsial pada variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS didapatkan hasil yaitu

Tabel 9. Uji t Parsial

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	2.941	3.750		.784	.436		
	Beban Kerja	.109	.183	.051	.597	.553	.999	1.001
	Team Work	.754	.126	.553	5.997	.000	.868	1.153
	Budaya Kerja	.613	.156	.363	3.939	.000	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 60-4 = 56$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,67252. Artinya dalam melihat dengan parsial mampu tersusun persamaan regresi berganda dengan berikut:

1. Nilai yang didapatkan dalam tabel diatas yakni nilai t-hitung > t-tabel ($0,597 < 1,67252$) dan sign. senilai 0,553 lebih besar dari 0,05 berarti beban kerja tidak memberi pengaruh positif dan tidak nyata pada kinerja karyawan.
2. Nilai yang didapatkan dalam tabel diatas yakni nilai t-hitung > t-tabel ($5,997 > 1,67252$) dan sign. senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti *team work* memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan.
3. Nilai yang didapatkan dalam tabel diatas yakni nilai t-hitung > t-tabel ($3,939 > 1,67252$) dan sign. senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti budaya kerja memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) diterapkan dalam melihat apakah variabel independent dengan bersamaan memberi pengaruh variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.527	3	155.176	26.541	.000 ^b
	Residual	327.407	56	5.847		
	Total	792.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Beban Kerja, Team Work

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,541. Dengan $\alpha = 5\%$, dk penyebut : $60-4 = 56$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (26,541) > F_{tabel} (3,16)$, dan nilai sign. senilai $0,000 < 0,05$ sehingga beban kerja, *team work* dan budaya kerja memberi pengaruh dengan bersamaan (simultan) pada variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berada dalam tabel Model Summary dan dituliskan R-Square. Disarankan dalam regresi linier berganda menerapkan R-Square yang telah sesuai ataupun dituliskan Adjusted R-Square dikarenakan sesuai dengan penggunaan hasil variabel pada penelitian nilai R-Square dinyatakan baik bila lebih dari 0.5 dikarenakan nilai R-Square sekitar 0 – 1. Hasil analisa koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu:

Tabel 11. Hasil Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.565	2.418

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Beban Kerja, Team Work

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 11, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,587 hal ini berarti 58,7% variabel *dependen* bisa diterangkan dari variabel *independent* sementara sisa hasil diterangkan melalui variabel lainnya selain variabel yang diamati.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ninu, dkk, (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai lingkungan fungsional yang mencakup daftar kerja yang dapat dituntaskan berjangka waktu tertentu dan setiap orang memiliki beban kerja seluruh tugas yang dilakukan dalam menuntaskan tugas kerja ataupun suatu kelompok berjangka waktu tertentu pada keadaan tertentu juga, (Nabawi, 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t -hitung $>$ t -tabel ($0,597 < 1,67252$) dan sign. senilai $0,553$ lebih besar dari $0,05$ artinya beban kerja tidak memberi pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sutarani *et al*, (2024) yang menjelaskan beban kerja tidak memberi pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja ditentukan dari pengaruh beban kerja yang sesuai dengan kemampuan setiap pekerja. Beban kerja yang berlebihan mampu mengakibatkan kelelahan dan stres, yang menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja secara bijaksana. Lingkungan kerja yang positif, kerja sama tim yang efektif, dan fleksibilitas tugas semuanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Fijratullah dkk, 2023).

Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan

Efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi, baik secara individu maupun kolektif, menentukan tingkat keberhasilannya. Selain itu, disebutkan bahwa adanya beberapa orang yang berkolaborasi dan memiliki tujuan bersama untuk mencapai tujuan organisasi merupakan tanda kerja sama tim, (Pandelaki, 2018), (Octavia dan Budiono, 2021). Indikator team

work menurut McShane dan Von Glinow (2019:152) adalah bekerjasama (*cooperating*), koordinasi (*coordinating*), komunikasi (*communicating*), kenyamanan (*comforting*), pemecahan masalah (*conflict resolving*) dan rasa percaya diri (*confident*).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai t-hitung > t-tabel ($5,997 > 1,67252$) dan sign. senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya *team work* memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini sebelumnya sudah dilaksanakan Pandelaki (2018), Octavia dan Budiono (2021) yang menjelaskan bahwa *team work* memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan.

Semakin baik penerapan *teamwork* dalam organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika karyawan bekerja dalam tim yang efektif dan memiliki komunikasi yang baik, karyawan cenderung lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dalam hal ini, berarti menekankan pentingnya pengembangan *teamwork* yang lebih baik, terutama dalam dimensi prioritas perhatian dan tindakan. Ini berarti bahwa karyawan harus didorong harus tekun menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan dan mengikuti arahan tugas langsung dari manajemen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* adalah faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Maka dari itu, pengelolaan dan pengembangan *teamwork* yang efektif harus menjadi prioritas bagi organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan pada manusia, meliputi pikiran, perbuatan, dan hasil jerih payahnya selama proses belajar. Dalam konteks kerja, ini berarti bahwa budaya kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan belajar dan

menerapkan nilai-nilai, kebiasaan, dan sikap dalam melakukan pekerjaan karyawan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku mereka saat bekerja sangat berkorelasi dengan budaya kerja. Budaya tempat kerja yang positif mendorong karyawan untuk bekerja dengan loyalitas dan perhatian, yang memungkinkan rutinitas diselesaikan dengan cepat, bertanggung jawab, kreatif, dan tanpa harus selalu menunggu perintah, (Pandelaki, 2018).

Hasil penelitian ini menyatakan nilai t-hitung > t-tabel ($3,939 > 1,67252$) dan sign. senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandelaki (2018) dan Fijratullah dkk, (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin kuat dan positif budaya kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika karyawan memiliki sikap yang baik dan perilaku yang mendukung tujuan organisasi, karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam melakukan tugas-tugas karyawan.

Pentingnya pengembangan budaya kerja yang lebih baik, terutama dalam dimensi sikap terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa karyawan harus didorong untuk membangun komitmen secara optimal dan bekerja dengan tanggung jawab yang baik. Secara keseluruhan, budaya kerja yang baik adalah faktor utama untuk mencapai hasil kerja karyawan yang baik. Maka dari itu, pengelolaan dan pengembangan budaya kerja yang positif harus menjadi prioritas bagi organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan, (Fijratullah dkk, 2023).

Pengaruh Beban Kerja, Team Work Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil usaha yang berdampak positif pada ekonomi, kepuasan

pelanggan, dan tujuan strategis organisasi. Kinerja merupakan puncak dari usaha seseorang dan hasil yang dicapai. Hasil penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} (26,541) $> F_{tabel}$ (3,16), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan beban kerja, *team work* dan budaya kerja memberi pengaruh dengan simultan pada variabel kinerja karyawan.

Hasil tersebut relevan pada hasil sebelumnya yang diperoleh Octavia dan Budiono (2021) serta Fijratullah dkk, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja, *team work* dan budaya kerja dengan simultan memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,587 hal ini berarti 58,7% variabel *dependen* bisa diterangkan dari variabel *independent* sementara sisa hasil diterangkan melalui variabel lainnya selain variabel yang diamati.

Kinerja dipengaruhi oleh beban kerja yang relevan pada keterampilan setiap karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan ekstrem, yang akan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memilih beban kerja dengan cermat. Budaya tempat kerja, modifikasi beban kerja, dan kerja sama tim yang efektif semuanya mampu menambah tingkat hasil kerja karyawan.

Teamwork yang baik dan efektif di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memfasilitasi kerja sama yang efisien dan menghindari kekosongan waktu karyawan. Maka dari itu pentingnya untuk perusahaan dalam mendorong Kerjasama tim yang baik dan menambah tingkat puas kerja karyawan untuk menambah tingkat hasil kerja karyawan secara keseluruhan. *Teamwork* memainkan peran untuk menambah tingkat hasil kerja karyawan di perusahaan. Dengan mendorong kolaborasi yang baik di antara karyawan, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas dan

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain itu semakin kuat dan positif budaya kerja yang diterapkan oleh karyawan, makin tinggi hasil kerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika karyawan memiliki sikap yang baik dan perilaku yang mendukung tujuan organisasi, karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam melakukan tugas-tugas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Beban Kerja, *Team Work* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua, maka dapat ditarik kesimpulan dengan berikut:

1. Beban kerja tidak memberi pengaruh positif dan tidak nyata pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua.
2. *Team work* memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua.
3. Budaya kerja memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua.
4. Beban kerja, *team work* dan budaya kerja secara serentak memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka peneliti memberi masukan berhubungan pada riset yang sudah dilaksanakan sebagai saran dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk sejumlah pihak yang berkepentingan untuk menyempurnakan penelitian berikutnya. Saran tersebut yaitu:

1. Pihak PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua harus mampu menyesuaikan beban kerja yang diberi pada karyawan guna mampu menambah tingkat hasil kerja karyawan.

2. Karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua harus mampu untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan guna mampu menambah tingkat efektivitas hasil kerja karyawan.
3. Karyawan PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua harus mampu untuk menerapkan budaya kerja yang baik seperti menyadari pentingnya menjaga kebersihan area kerja dan mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan.
4. Karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya dengan cara bekerja sama dengan karyawan lain serta mengikuti budaya kerja yang terdapat pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.202014.1.07>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. 30(5), 815–834.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10
- Kelemba, J., Chepkilot, R., & Zakayo, C. (2017). Influence of teamwork practices on employee performance in public service in Kenya. *African Research Journal of Education and Social Sciences*, 4(3), 1–9
- McShane, Von Glinow. (2019). *Organizational Behavior: Energizing Knowledge and Practice for The Real World*. New York
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Ninu, A. N., Wellem, I., & Juru, P. (2022). Analisis Evaluasi Beban Kerja Bidan Di Puskesmas Paga. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 01-14.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Putri, M. A., & Irfani, A. (2024, February). Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 4, No. 1).
- Razaq, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar* (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–

91, ISSN: 1693-1688.
<https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>

- Sinambela, L. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Sutarini, N. K. D., Yudhartha, I. P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-political Communication and Policy Review*, 1(2), 66-77.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Tarwaka., (2015). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja *Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Teamwork dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>