

# ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN ULP SIDAYU GRESIK

**Bayu Aditiya Eka Firmansyah <sup>1</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail : [bayuaditiya280@gmail.com](mailto:bayuaditiya280@gmail.com)

**Drs.Mataji,MM <sup>2</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail : [matadji.@untag-sby.ac.id](mailto:matadji.@untag-sby.ac.id)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of Workload, Transformational Leadership, and Work Environment on Employee Performance. The population in this study were all employees of PT PLN ULP Sidayu, totaling 40 employees. The research sample was taken using a saturated sampling technique where the entire population was used as a sample. The data collection technique in this study was a survey technique with a questionnaire instrument. Methods of data analysis using quantitative methods, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination ( $R^2$ ), while the hypothesis testing technique uses the  $t$  test and  $f$  test by utilizing the SPSS version 26 program. The results show that workload partially has a positive and significant effect on performance Employees, Transformational Leadership partially has a positive and significant effect on Employee Performance, and the Work Environment partially has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously the variables Workload, Transformational Leadership, and Work Environment*

**Keywords:** *Workload, Transformational Leadership, Work Environment, Employee Performance.*

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT PLN ULP Sidayu yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuisioner. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji  $t$  dan Uji  $f$  dengan memanfaatkan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional secara parsial berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja secara parsial berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik, perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan listrik di Indonesia yang meliputi perkantoran, industri-industri, gedung, sampai dengan perumahan, dan lain-lain.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

Peranan manajemen sumber daya manusia ialah sangat penting dan menentukan bagi terwujudnya organisasi, manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya tetapi untuk memimpin manusia merupakan suatu hal yang sulit. Karyawan selain diharapkan mampu terampil dan cakap hendaknya memiliki keinginan untuk kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Pemberian beban kerja juga termasuk unsur yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, pemberian beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan oleh karena itu baik perusahaan maupun pemimpin wajib memperhatikan hal tersebut supaya kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan juga memengaruhi keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan menciptakan suasana kerja yang baik salah satu model gaya kepemimpinan adalah Kepemimpinan Transformasional.

Sedangkan Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Parameter yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini adalah tingkat kepercayaan pengikut, kepatuhan, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam proses peningkatan kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan hal ini juga wajib diperhatikan oleh perusahaan.

Secara Empiris pada PT PLN ULP Sidayu, terdapat permasalahan antara lain dengan seiringan dituntutnya perusahaan dalam peningkatan kualitas pelayanan maka dengan demikian Karyawan diberikan beban kerja yang bertambah, Model kepemimpinan disini juga mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja dimana jika kepemimpinan yang dilakukan berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan maka akan membantu proses tersebut sedangkan jika kepemimpinan dilakukan dengan sesuai kehendak pemimpin secara pribadi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, Dalam melaksanakan kualitas pelayanan, selain beban kerja dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang terdapat di PT PLN ULP Sidayu ini mencakup teman kerja yang kurang baik, suhu udara, luas ruangan, cuaca yang tidak mendukung, yang menyebabkan beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN ULP Sidayu".

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengelompokan, mengatur, menjalankan kegiatan dengan baik dan benar melalui beberapa tahapan atau proses pelatihan, dan pengembangan, sebagai bentuk pemberdayaan manusia untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan.

### **Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo, (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seorang pemimpin dengan tujuan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi di atas tentang pengertian beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan dan harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu.

### **Kepemimpinan**

Menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap atau perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi sistem kerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan manajer untuk menyatukan seluruh bawahannya demi mencapai tujuan bersama.

### **Lingkungan Kerja**

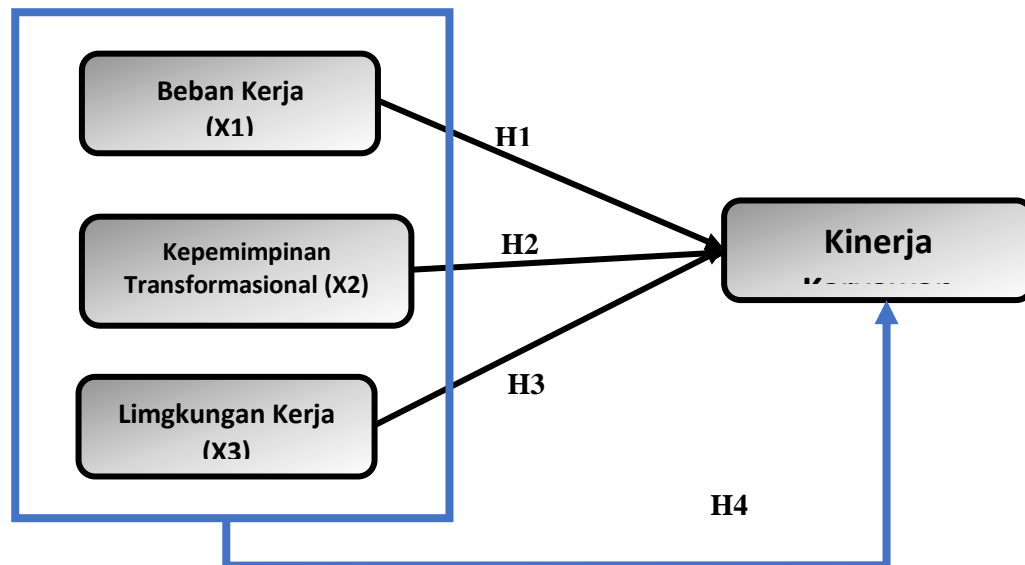
Menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari lingkungan kerja sendiri adalah keseluruhan yang ada pada sekitar pekerja baik berupa ruangan, teman kerja, kondisi suara, suhu maupun alat-alat yang digunakan untuk menunjang pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison, et al., (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan Pendapat lain dari Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas. Dari pengertian di atas saya setuju dengan pernyataan dari Edison, et al., (2017) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.**Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
- H2 : Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang akan diteliti. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmato (2021), desain adalah aturan atau taktik yang digunakan dalam rencana penelitian dengan tujuan menciptakan taktik yang berguna untuk membuat model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan survey berupa kuisisioner sebagai alat pengukur data yang akan di berikan ke responden.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Sidayu

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN ULP Sidayu

### **Sampel**

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus), dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yaitu. sebanyak 40 orang karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### A. Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa  $df = 36$  dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,321 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel 1 Beban Kerja(X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Lingkungan Kerja. (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Beban Kerja(X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Lingkungan Kerja. (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

#### B. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77514221
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-0,81
Test Statistic		0,81
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,200 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang didistribusikan secara normal.

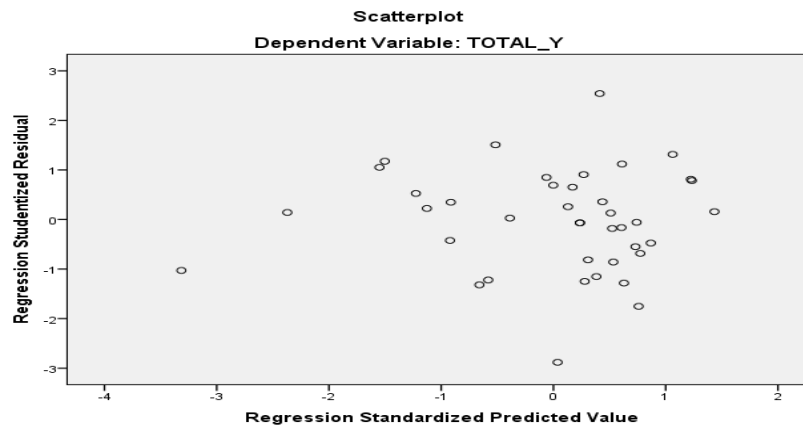
## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	0,285	3.506
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,229	4.367
	Lingkungan Kerja (X3)	0,168	5.950

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,285 dengan VIF 3,506. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,229 dengan VIF 4,367. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,168 dengan VIF 5,950. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yakni dapat dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ketidaksaman variabel dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dapat dilihat bahwa dalam gambar tersebut data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.

### C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.692	2.941		1.256	.217
	X1	.519	.164	.301	3.170	.003
	X2	.369	.119	.329	3.097	.004
	X3	.463	.151	.379	3.063	.004

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 3,629 + 0,519X_1 + 0,369X_2 + 0,463X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda didalam tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Beban Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), maupun Lingkungan Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 3,692
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,519 satuan. Hal ini mengindikasikan
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,369 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,463 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Beban Kerja (X1) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,591 ,kemudian variabel Lingkungan Kerja (X3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,463, kemudian variabel (X2) yang memiliki nilai regresi 0,369



#### D. Uji F (Simultan)

Tabel 4 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5432.159	3	1810.720	117.280	.000b
	Residual	555.816	36	15.439		
	Total	5987.975	39			

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.17 nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ .

Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan  $=FINV(0,05;3;36)$  akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,866. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 117,280. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,866. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### E. Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.692	2.941		1.256	.217
	Total_x1	.519	.164	.301	3.170	.003
	Total_x2	.369	.119	.329	3.097	.004
	Total_x3	.463	.151	.379	3.063	.004

a. Dependent Variable: Total\_y

##### 1. Uji t (Parsial) pada Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3.170 > t_{tabel} = 2,028$  dengan ( $df = n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0.003 (kurang dari 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti Beban kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Uji t (Parsial) pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung = 3.097 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikan sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji t (Parsial) pada Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung = 3.063 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikan sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## F. Analisis Koefisiensi Determinasi (R2)

Tabel 6 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	0.907	0.899	3.929

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R Square yang didapatkan sebesar 0,899 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 89,8 % Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 10,2 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kompensasi, Motivasi, pelatihan, dan lain-lain.

## G. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bahwa Berdasarkan dari hasil dilakukan pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Beban kerja, memiliki t hitung = 3.170 > t tabel = 2,028 dan nilai signifikan 0,003 < 0,05, maka diputuskan  $H_1$  menerima dan  $H_0$ . Variabel Beban kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sidayu kota Gresik”

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farihal Balqis, Edi Sugiono, 2020 dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard, Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## H. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil dilakukan pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Beban kerja, memiliki t hitung = 3.097 > t tabel = 2,028 dan nilai signifikan 0,003 < 0,05, maka diputuskan  $H_1$  menerima dan  $H_0$ . Variabel Beban

kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sidoarjo kota Gresik”

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astrid Darmawan, Poppy Ruliana dan Irwansyah (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dewan Pimpinan Pusat Partai XX" Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dewan Pimpinan Pusat Partai XX" Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **I. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan dari hasil dilakukan pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Beban kerja ,memiliki  $t_{hitung} = 3.063 > t_{tabel} = 2,028$  dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka diputuskan  $H_1$  menerima dan  $H_0$ . Variabel Beban kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Lingkungan Kerja” memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sidoarjo kota Gresik”

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Terdahulu Vivi Nila Sari, SE,MM (2018) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### **J. Pengaruh Beban Kerja (X1) Kepemimpinan Transformasional (X2) Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sidoarjo analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas antara Beban Kerja Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 117.280. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,886. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis  $H_4$  yang berbunyi: “Beban Kerja , Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ” dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$ ).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik simpulan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan UD Holidi Surabaya. Maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) dapat diambil simpulan yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT PLN ULP SIDAYU.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) dapat diambil simpulan yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT PLN ULP SIDAYU

3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) dapat diambil simpulan yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT PLN ULP SIDAYU
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji F (simultan) dapat diambil simpulan yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT PLN ULP SIDAYU

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan diatas, maka didapat saran bagi pihak perusahaan dan peneliti lain sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan hendaknya senantiasa ditingkatkan melalui berbagai upaya diantaranya melalui perbaikan Beban kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama
2. Upaya peningkatan kinerja karyawan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan factor selain Beban kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini tetapi memiliki potensi kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, iklim dan loyalitas, kompensasi, kesejahteraan, kedisiplinan, komunikasi, partisipasi dan lain-lain.
3. Organisasi dan peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan pengukuran dan variable yang lebih lengkap, obyek penelitian yang lebih luas dan memiliki karakteristik yang berbeda serta permasalahan yang lebih spesifik sehingga diperoleh temuan yang dapat digeneralisasi guna menambah khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1). <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURYA PROGARD JAKARTA SELATAN. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.1004>
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9880>
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. *Warta ISKI*, 3(01). <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v3i01.55>
- Herlina, V. (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Halomoan, Y. K., Abdullah, A., & Putri, L. L. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2).

<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11043>

- Harry Mardika, N. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5). <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Purba, N., & Setiyono, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(2). <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.547>
- Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1). <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.12>
- Wahyuningsih, W., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16520>