
PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIP BALIKPAPAN

Oleh
Hermin Nainggolan¹⁾ Atika Indriani Putri²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id
atikaindriani43@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of organizational communication, workload, and work environment on employee performance based on the perceptions of PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. The sample used in this research is the employees with a total of 66 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data collection was carried out using primary data by distributing questionnaires directly to respondents. Data were analyzed by validity and reliability tests as well as multiple linear analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and classical assumptions. The results showed that it was simultaneously proven that the variables organizational communication, workload, and work environment had significant effect employee performance based on employee perceptions of PT. PLN (Persero) Balikpapan. Partially the organizational communication variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), partially workload variable (X_2) has a negative and significant effect on employee performance (Y), partially the work environment variable (X_3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Keywords: *Organizational Communication, Workload, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 66 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas serta analisis linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terbukti bahwa variabel komunikasi organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Secara parsial variabel komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), secara parsial variabel beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja (Y), secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Perkembangan dunia sudah mencapai pada kemajuan yang pesat hingga saat ini, yang didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan yang ketat. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus meningkatkan strategi dan kebijakan manajemen.

Manajemen adalah proses merencanakan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) kerja buruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajer perusahaan (Prawironegoro dan Utari 2016:35). Dengan manajemen yang baik, maka perusahaan akan mencapai target yang diinginkan dan kinerja akan berjalan dengan baik karena telah sesuai dengan sistem manajemen, yang juga beriringan sama pentingnya dengan manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana suatu perusahaan dibawah naungan sebuah negara harus memperhatikan peningkatan SDM, selain hal tersebut perlu adanya peningkatan komunikasi organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan dengan tujuan perusahaan.

Untuk melanjutkan peningkatan tersebut, salah satu unit berdasarkan tujuan riset penelitian ini adalah pada PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Adapun jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Balikpapan yang digunakan untuk penelitian dengan memakai sampel jenuh 66 orang karyawan pada beberapa bagian atau divisi yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero)
Balikpapan
Tahun 2017-2021

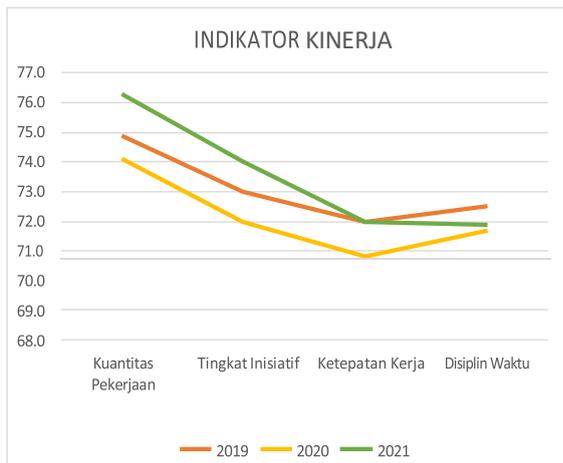
Bidang/Biro/Unit	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6
Bidang Keuangan, Anggaran dan Umum	12	15	17	20	26
Bidang Perijinan, Pertahanan dan Komunikasi	10	8	13	18	20
Bidang Perencanaan	3	5	8	9	17
Biro Perencana Pengadaan	9	4	6	5	3
TOTAL	34	32	44	52	66

(Sumber: PT. PLN (Persero) Balikpapan)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan bidang perijinan, pertanahan, dan komunikasi tahun 2017-2018 signifikan dan pada tahun 2019-2021 mengalami peningkatan. Selanjutnya, pada bidang keuangan, anggaran dan umum dapat dilihat pada tahun 2017-2021 mengalami peningkatan jumlah karyawan tiap tahunnya. Dan pada bidang perencanaan, jumlah karyawan dari tahun 2017-2020 signifikan dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan. Terakhir, jumlah karyawan pada biro perencana pengadaan mengalami penurunan signifikan tiap

tahunnya, kecuali pada tahun 2019. Setelah itu, pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan jumlah karyawan kembali pada PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan



tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan mengalami beberapa perubahan yang diakibatkan dari pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kontrak kerja. Kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan dapat dijelaskan pada grafik berikut ini:

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 capaian penilaian kinerja mengalami peningkatan sebesar 72,9% yang artinya optimal, kemudian pada tahun 2020 capaian kinerja mengalami penurunan sebesar 70,1% yang artinya optimal dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan kembali sebesar 71,8% yang artinya optimal. Melihat dari penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja perlu dilakukan peningkatan dari beberapa

faktor, salah satu faktor tersebut adalah komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang – orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Hardjana 2016:47). Di dalam suatu organisasi yang bersifat legal biasanya terdapat beberapa bagian atau divisi, yang tiap divisi memiliki tanggung jawab masing – masing yang harus dilakukan yang tentunya saling berkaitan dan ada kesinambungan dalam hal pekerjaan. Komunikasi organisasi yang dapat terjalin baik dan terarah mampu membangun hubungan yang harmonis antara satu dengan yang lain di berbagai tingkat jabatan atau posisi dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain komunikasi organisasi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Suci R. Mar'ih 2017:22). Kinerja karyawan dapat menurun apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi

dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013:23).

Kondisi lingkungan yang dikelilingi oleh fasilitas yang lengkap dan memadai menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi yang dapat memberi semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah yaitu :

1. Apakah komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan?
4. Apakah komunikasi organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada,

maka penelitian yang dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.
2. Untuk menganalisis beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.
4. Untuk menganalisis komunikasi organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Kajian Literatur

1. Agow et al. (2020), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Airmadidi”. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 pegawai yang merangkap menjadi sampel penelitian pada penelitian ini (sampel jenuh). Alat uji yang digunakan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan menghasilkan

- pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). secara parsial kualitas kehidupan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sedangkan komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Erna Weliawanti (2018), “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tanjung Emas Semarang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Tanjung Emas Semarang sebanyak 74 orang pegawai. Alat uji yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sedangkan komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
 3. Asri Puspita Ilsa Putri (2017), “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta”. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang karyawan yang merangkap menjadi sampel penelitian pada penelitian ini. Alat uji pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji t, uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan menghasilkan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
 4. Rolos et al. (2018), “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN UID Lampung”. Sampel dalam penelitian di PT. PLN UID Lampung ini berjumlah 52 karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan heterodaksitas. Alat uji pengumpulan data menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
 5. Saleh et al. (2021), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bekasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 58 orang karyawan yang merangkap menjadi sampel penelitian pada penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi

klasik, analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif dengan linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai (Y).

6. Pinimet et al. (2021), “Pengaruh Lingkungan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif dengan linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan menghasilkan lingkungan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sedangkan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Landasan Teori

Manajemen adalah proses merencanakan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) kerja buruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajer perusahaan (Prawironegoro dan Utari 2016:35).

Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah (R. Supomo dan Eti Nurhayati 2018:1).

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (M. Manullang 2018:2).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2019:10).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Elbadiansyah 2019:1).

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Arif Yusuf Hamali 2018:2).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67).

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) Budaya kerja; (3) Tingkat motivasi pekerja; (4) Fasilitas kerja; (5) Kompetensi; (6) Disiplin kerja; (7) Kepemimpinan; (8) Kejelasan peran seorang pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut: (1) Meningkatkan prestasi kerja; (2) Memberikan kesempatan kerja yang adil; (3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (4) Penyesuaian kompensasi; (5) Keputusan promosi dan demosi; (6) Menilai proses rekrutmen dan seleksi; (7) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas hasil kerja; (2) Kualitas hasil kerja; (3) Inisiatif; (4) Disiplin kerja; (5) Kreativitas; (6) Kepemimpinan; (7) Ketelitian; (8) Kejujuran; (9) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang – orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Hardjana 2016:47).

Fungsi komunikasi ditentukan berdasarkan isi pesan komunikasi. pesan-pesan komunikasi organisasi mempunyai empat tujuan pokok, yaitu *to inform*, *to persuade*, *to regulate*, *to integrate*

(Hardjana, 2016:138). Maka sistem komunikasi organisasi melaksanakan empat fungsi berbeda sebagai berikut: (1) Fungsi Informasi; (2) Fungsi Perintah dan Instruksi; (3) Fungsi Pengaruh dan Persuasi; (4) Fungsi Integrasi.

Proses komunikasi organisasi melibatkan lima unsur: orang yang menyampaikan pesan, pesan yang disampaikan, media penyimpanan pesan, penerima dan umpan balik (Romli 2014:9).

Komunikasi organisasi memiliki empat arah berdasarkan hierarki pada organisasi menurut Mulyana (2013:184), yaitu: (1) Komunikasi ke bawah; (2) Komunikasi Horizontal; (3) Komunikasi ke atas; (4) Komunikasi lintas-saluran.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Suci R. Mar'ih 2017:22).

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal
2. Faktor Eksternal, seperti: lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja

Pengukuran beban kerja yang digunakan penulis menggunakan teori dari Munandar (2014:23) yaitu: (1) Beban Fisik, (2) Beban Mental, (3) Beban Waktu.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya : (1) Kondisi Pekerjaan, (2) Target yang Harus Dicapai, (3) Penggunaan Waktu Kerja, (4) Standar Pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013:23).

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi: (a) Rencana ruang kerja; (b) Rancangan pekerjaan; (c) Kondisi lingkungan kerja; (d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (a) Pekerjaan yang berlebihan; (b) Sistem pengawasan yang buruk; (c) Frustrasi; (d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk; (d) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat (Afandi 2018:75). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Apabila lingkungan kerja tersebut menyenangkan, maka kelelahan, kebosanan dapat teratasi dan kinerja dapat meningkat.

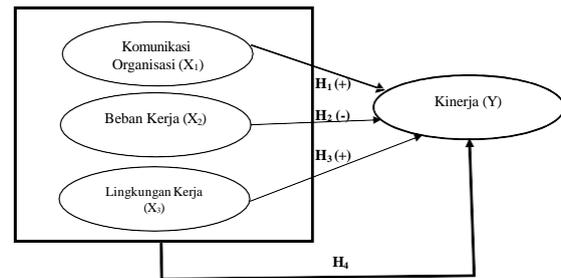
Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut: (1) Pencahayaan; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara.

Adapun Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:68) diantaranya adalah: (1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; (2) Temperatur di Tempat Kerja; (3) Kelembaban di Tempat

Kerja; (4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; (5) Kebisingan di Tempat Kerja; (6) Bau-bauan di Tempat Kerja; (7) Tata Warna di Tempat Kerja; (8) Dekorasi di Tempat Kerja; (9) Musik di Tempat Kerja; (10) Keamanan di Tempat Kerja.

Kerangka Berpikir

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- : Variabel Independen
- : Variabel Dependen
- : Hub. Pengaruh secara parsial
- : Hub. pengaruh secara simultan
- : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H₁: Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.
- H₂: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.
- H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

H₄: Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan yang berjumlah 66 (enam puluh enam) karyawan, yang diambil dari Bidang Keuangan Anggaran dan Umum, Bidang Perijinan, Pertahanan dan Komunikasi, Bidang Perencanaan, Biro Perencana Pengadaan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2017:81). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. “Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.”

Berdasarkan penelitian ini maka peneliti mengambil 100% jumlah seluruh karyawan, yaitu berjumlah 66 (enam puluh

enam) orang yang berstatus karyawan tetap dan yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih pada PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Salah satu metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap. Teknik pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, observasi dan kuesioner.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala likert.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2018:51). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung $> 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid.

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,648	0,242	0,05	Valid
	X1.2	0,805			Valid
	X1.3	0,850			Valid
	X1.4	0,648			Valid
	X1.5	0,619			Valid
	X1.6	0,664			Valid
	X1.7	0,805			Valid
	X1.8	0,890			Valid
Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,575	0,242	0,05	Valid
	X2.2	0,684			Valid
	X2.3	0,772			Valid
	X2.4	0,761			Valid
	X2.5	0,749			Valid
	X2.6	0,742			Valid
	X2.7	0,831			Valid
	X2.8	0,740			Valid
Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,638	0,242	0,05	Valid
	X3.2	0,773			Valid
	X3.3	0,673			Valid
	X3.4	0,828			Valid
	X3.5	0,690			Valid
	X3.6	0,855			Valid
	X3.7	0,788			Valid
	X3.8	0,606			Valid
Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,785	0,242	0,05	Valid
	Y1.2	0,720			Valid
	Y1.3	0,739			Valid
	Y1.4	0,843			Valid
	Y1.5	0,627			Valid
	Y1.6	0,785			Valid
	Y1.7	0,785			Valid
	Y1.8	0,720			Valid
	Y1.9	0,739			Valid
	Y1.10	0,843			Valid

(Sumber: Data diolah program SPSS 25.0)

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2018:45). Uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach (*scale*). Teknik pengukuran koefisien alpha dalam pengujian reabilitas ini, maka di dapatkan adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X ₁)	0,879	0,242	Reliable
2	Beban Kerja (X ₂)	0,877	0,242	Reliable
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,876	0,242	Reliable
4	Kinerja (Y)	0,919	0,242	Reliable

Sumber dan Jenis Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan) dimana penelitian tersebut menggunakan metode yaitu: Wawancara, Observasi dan Kuisisioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui *study* kepustakaan terhadap *literature* yang menunjang penelitian ini.

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional adalah sebagai petunjuk pelaksanaan penelitian sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan definisi konseptual dan kerangka berfikir pada bab terdahulu yang menjadi acuannya. Adapun definisi operasional berisi tentang variable serta indikatornya. sangat penting bagi pegawai yang ada di instansi. adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif.

Adapun indikator kinerja diadopsi dari penelitian terdahulu Agow et al. (2020) dan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kemandirian
3. Kuantitas Kerja
4. Tanggung Jawab
5. Pelaksanaan Tugas
6. Ketepatan Waktu

Komunikasi Organisasi (X₁)

Komunikasi organisasi pada dasarnya adalah interaksi yang dilakukan dalam lingkup organisasi. Interaksi mencakup

antar internal organisasi mengenai segala sesuatu yang akan dilakukan dalam organisasi. Organisasi terdiri dari orang-orang yang tingkah lakunya tidak selalu dapat diselaraskan dan memiliki pemahaman yang berbeda dalam memandang sesuatu. Oleh karenanya perlu diusahakan agar setiap bagian yang ada di dalam organisasi saling memahami satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator komunikasi organisasi diadopsi dari penelitian terdahulu Agow et al. (2020) dan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Bersikap Positif
3. Kerjasama
4. Bertanggung Jawab
5. Komunikasi dengan jelas

Beban Kerja (X₂)

Beban kerja merupakan volume atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator beban kerja diadopsi dari Asri (2017) dan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan

Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja.

Adapun indikator dari lingkungan kerja diadopsi dari penelitian terdahulu yaitu Saleh et al. (2021) dan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan adalah sebagai berikut:

1. Temperature
2. Warna
3. Udara
4. Suara
5. Hubungan Kerja
6. *Environment*

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari keempat variabel independen Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Maka akan dilakukan analisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan masukan untuk perusahaan.

Dari analisa regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 untuk mendapatkan *output* koefisien regresi dari variabel *dependent* yaitu Kinerja (Y) dan variabel *independent* yaitu Komunikasi Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) sebagaimana diperoleh persamaan regresi

$$Y = 19,872 + 0,556 + -0,339 + 0,307$$

Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,87 2	7,227		2,750	.008
Komunikasi Organisasi	.556	.149	.394	3,728	.008
Beban Kerja	-.339	.118	-.305	-2,880	.005
Lingkungan Kerja	.307	.127	.257	2,420	.018

(Sumber data: diolah oleh penulis 2022)

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan antara linear dan dua variabel. Jika koefisien korelasi menunjukkan hasil positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah, jika negatif maka berlawanan. Koefisien korelasi (R) persamaan regresi, nilai koefisien korelasi R sebesar 0,560. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai hubungan yang kuat dengan Kinerja (Y). hal ini juga didukung dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel} = 9,280 > 2,75 dengan tingkat signifikan 0,05.

Sedangkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,313 atau (31,3%). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari pengaruh variabel *independent* Komunikasi Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃), terdapat variabel *dependent* Kinerja (Y) sebesar 31,3%, sedangkan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji F dan Uji t

Uji F atau simultan merupakan uji untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel bebas X (X₁, X₂, dan X₃) secara

bersama terhadap variabel terikat Y. hasil *output* SPSS 25 menunjukkan bahwa F_{hitung} = 9,280 sedangkan nilai sig sebesar 0,000, adapun nilai dari F_{tabel} (dihitung berdasarkan tabel F) sebesar 2,75.

Uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} X₁ (Komunikasi Organisasi) = 3,728 dengan nilai sig 0,008. t_{hitung} X₂ (Beban Kerja) = -2,880 dengan nilai sig 0,005 dan t_{hitung} X₃ (Lingkungan Kerja) = 2,420 dengan nilai sig 0,000. sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan tabel t didapat nilai 1,99897.

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,87 2	7,227		2,750	.008
Komunikasi Organisasi	.556	.149	.394	3,728	.008
Beban Kerja	-.339	.118	-.305	-2,880	.005
Lingkungan Kerja	.307	.127	.257	2,420	.018

Sumber: Output SPSS 25

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regres ada interkorelasi atau kolineritas antar variabel bebas dan uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai varians. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas

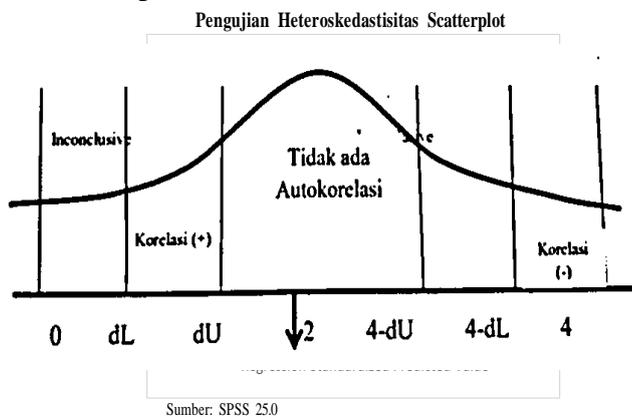
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0.995	1.005	VIF < 5, artinya tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0.995	1.005	
Lingkungan Kerja	0.992	1.008	

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variablel *independent* tidak memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel *independent* yang memiliki nilai VIF lebih dari 5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. jadi dapat di simpulkan



bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu yang bertujuan untuk menguji

apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem autokorelasi* pada persamaan regresi.

Hasil Nilai Durbin Watson

Model	dU	DW	4-dU	Keterangan
1	1,6974	1,873	2.3026	Tidak terdapat autokorelasi positif

Sumber: Output SPSS 26

Untuk nilai Durbin Watson yang didapat adalah 1,873 pada sig. 0,05 dengan n = 66 dan K= 3, dU= 1,6974 dan dL = 1,5079. Maka untuk kesimpulan yang diperoleh adalah $dU < DW < 4 - dU$ atau $1,6974 < 1,873 < 4 - 2,3026$ maka dalam kesimpulan model regresi yang terbentuk adalah tidak terjadi autokorelasi. Hasil daerah pengujian durbin-watson sebagaimana gambar dibawah ini.

Hasil Uji Autokorelasi

1,5079 1,6974 1,873 2,3026 2,4921

Pembahasan

1.) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan

Variabel Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Hal ini dilihat dari Uji t X_1 , dari output menunjukkan nilai t_{hitung} untuk $X_1 = 3,728$ dan nilai sig X_1 sebesar = 0.008 hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja)

karena nilai t_{hitung} (3,728) > dari t_{tabel} 1.99897 dan nilai sig 0.008 < dari 0.05. Maka H_1 terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

2.) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat secara parsial X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Balikpapan. Hal ini karena dilihat dari nilai t_{hitung} (-2,880) > dari t_{tabel} 1.99897 dengan nilai sig 0.005 < dari 0.05. Maka H_2 terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

3.) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Lingkungan Kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil hitung uji t X_3 , dari output menunjukkan nilai t_{hitung} untuk X_3 = 2,420 dan nilai sig 0.000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial X_3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y (Kepuasan Kerja) karena nilai t_{hitung} (2,420) > dari t_{tabel} 1.99897 dengan nilai sig sebesar 0.000 < dari 0.05. Maka H_3 dapat diterima dan dapat terbukti kebenarannya.

4.) Pengaruh secara bersama-sama atau (simultan) Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi

Karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Untuk menguji pengaruh besar dari variabel Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. PLN (Persero) Balikpapan mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang kebenarannya dengan metode uji F menunjukkan F_{hitung} (9,280) > dari F_{tabel} (2.75) dan nilai sig 0.000 < dari 0.05 hal ini menunjukkan secara bersama-sama X_1 (Komunikasi Organisasi), X_2 (Beban kerja), X_3 (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja). Maka penelitian H_4 terbukti kebenarannya.

Simpulan

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), variabel komunikasi organisasi diperoleh hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} = 3,728 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} = 1,99897 ($3,728 > 1,99897$) dan t_{tabel} diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,008 dari pada taraf signifikansi ($0,008 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_1) dapat terbukti dan dapat dibuktikan kebenarannya.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), variabel beban kerja didapati pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} = -2,880 dengan tingkat signifikan 0,000

lebih besar dari $t_{tabel} = 1,99897$ ($-2,880 > 1,99897$) dan t_{tabel} diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,005 dari pada taraf signifikansi ($0,005 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat terbukti dan dapat dibuktikan kebenarannya.

- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang perencanaan, bidang perijinan, pertanahan dan komunikasi, bidang keuangan, anggaran dan umum & biro perencana pengadaan pada PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,420$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,99897$ ($2,420 > 1,99897$) dan t_{tabel} diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,018 dari pada taraf signifikansi ($0,018 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_3) dapat terbukti dan dapat dibuktikan kebenarannya.
- 4) Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4), terbukti bahwa komunikasi organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} = 9,280$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,75$ ($9,280 > 2,75$) dan F_{tabel} diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) secara

bersama-sama (simultan) terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja maka disarankan bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan melibatkan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Contohnya memakai variabel budaya organisasi, komitmen organisasi kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan variabel lainnya

2. Bagi PT. PLN (Persero) Balikpapan

- a. Pada hasil pengujian terlihat bahwa ada satu indikator komunikasi organisasi yang harus diperbaiki mengenai kerjasama dalam organisasi. Dengan adanya kerjasama yang baik pada karyawan, PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan, akan memudahkan pekerjaan atau dalam mengambil keputusan. Komunikasi dalam perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan keberhasilan tim perusahaan dan menaikkan kinerja. Untuk itu perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti seperti diadakannya acara *gathering* rutin untuk membuat karyawan bekerja lebih optimal dan dapat menciptakan kerjasama yang lebih baik dalam perusahaan, teman maupun atasan. Hal ini akan mendorong karyawan lebih giat bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

- b. Pada hasil pengujian terlihat bahwa hal yang perlu diperbaiki adalah dengan memperhatikan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Hal ini perlu diperhatikan sehingga tidak menimbulkan penurunan terhadap kinerja. Seperti dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, atau juga diimbangi dengan menyediakan pelatih yang kompeten menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik dan dapat diserap dengan baik oleh karyawan, dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja.
- c. Pada hasil pengujian terlihat bahwa hal yang perlu diperbaiki adalah kenyamanan karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman. Sebaiknya hal ini dievaluasi kembali guna untuk meningkatkan semangat dan memberi kenyamanan antar karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja.
- d. Disarankan bagi PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan untuk lebih memperhatikan perihal komunikasi organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja pada para karyawannya kemudian mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi di PT. PLN (Persero) UIP Balikpapan.

Daftar Rujukan

Agow et al. 2020. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada PT. PLN UIP Airmadidi.
Jurnal EMBA 8(1):116–125.

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Ellyzar et al. 2017. **Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh**.
- Fahmi. 2017. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hardjana, Agus M. 2016. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M. 2018. **Dasar-dasar Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Monika, S. 2018. **Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa**.
- Mulyana, Deddy. 2013. **Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pinimet et al. 2021. **Pengaruh Lingkungan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado**. *Jurnal EMBA* 9(4):894–903.
- Prawironegoro, D and Dewi Utari. 2016. **Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)**. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Putri, Asri Puspita Ilsa. 2017. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah Ii Yogyakarta**. 88–97.
- Rolos et al. 2018. **Pengaruh Beban Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Uid Lampung**. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4):19–27.
- Romli, Asep Syamsul M. 2014. **Jurnalistik Online: Panduan Mengelola Media Online**. Bandung: Nuansa Cendikia.
- Saleh et al. 2021. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi**. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 14(1):104–109.
- Sedarmayanti. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. **Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sholikhah et al. 2022. **Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Selatan**.
- Siregar, Syofian. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)**. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D**. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: PT Alfabeta.
- Supomo, R and Eti Nurhayati. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Yrama Widya.
- Supranto, J. 2016. **Statistik Teori Dan Aplikasi**. Delapan. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. 2017. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waworuntu, Bob. 2016. **Perilaku Organisasi Beberapa Model Dan**

- Submodel Pertama.* Jakarta:
Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Weliawanti, Erna. 2018. **Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tanjung Emas Semarang.**
- Yuniarsih, and Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian.* Bandung: Alfabeta.