



Pengaruh Sikap Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga

¹ Anggi Khairani, ² Yenni Sofiana Tambunan, ³ Andrian Irsyan
^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
sikap kerja,
beban kerja,
kinerja pegawai

Keywords:
work attitude,
workload,
employee performance

Email :
anggi.khairani055@gmail.com

ABSTRACT

Kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kinerja individu maupun kelompok. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 25% dari populasi sebanyak 298 pegawai sehingga diperoleh 75 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 49,4%, sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Secara simultan, sikap kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (37,090) lebih besar dari t tabel (3,12). Secara parsial, variabel sikap kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai t hitung (4,087) lebih besar dari t tabel (1,993), sedangkan variabel beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (2,865) lebih besar dari t tabel (1,993). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 17,235 + 0,378X_1 + 0,296X_2$ yang menunjukkan bahwa hubungan variabel bersifat positif.

The success of an organization in achieving its vision and mission greatly depends on individual and group performance. The better the employee performance, the better the overall organizational performance. This study aims to determine the effect of work attitude and workload, both partially and simultaneously, on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The sample was taken as 25% of the total population of 298 employees, resulting in 75 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that work attitude and workload contribute 49.4% to employee performance, while the remaining 50.6% is influenced by other variables not examined in this study. Simultaneously, work attitude and workload have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by F count (37.090) being greater than F table (3.12). Partially, work attitude is the most dominant variable affecting employee performance with t count (4.087) greater than t table (1.993), while workload also has a positive and significant effect with t count (2.865) greater than t table (1.993). The regression equation obtained is $Y = 17.235 + 0.378X_1 + 0.296X_2$, indicating a positive relationship among variables.

Copyright © 2026 EBISMA.
All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang memiliki peran strategis dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai memiliki berbagai ragam sikap kerja yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan karakter individu. Sikap kerja mencerminkan respons emosional, tanggung jawab, serta tingkat kepercayaan diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Sikap tersebut menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas perilaku kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya di lingkungan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Selain sikap kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, baik dalam bentuk beban fisik maupun mental. Dalam konteks organisasi, beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada stres kerja, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya kualitas kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila beban kerja disesuaikan dengan kemampuan pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal dan produktif (Mangkunegara, 2017).

PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kelistrikan menghadapi berbagai tantangan dalam pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil prasarvei, ditemukan bahwa pengaduan masyarakat Kota Sibolga tahun 2024 masih cukup tinggi, terutama terkait kerusakan MCB, kWh meter, pengisian token, serta keterlambatan penyambungan baru. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai di ULP Kota Sibolga masih cenderung negatif, ditandai dengan rendahnya komitmen dan totalitas kerja. Kondisi ini berdampak pada belum tercapainya target penurunan gangguan penyulang yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan tersebut semakin diperburuk oleh tingginya beban kerja pegawai yang harus diselesaikan, termasuk pekerjaan yang sering melampaui jam kerja normal. Banyak pegawai yang harus bekerja lembur hampir setiap hari akibat tingginya volume pekerjaan dan belum terselesaikannya tugas tepat waktu. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan konsentrasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sikap kerja dan beban kerja yang tepat agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan serta menganalisis pengaruh sikap kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara sistematis dan objektif berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga yang berjumlah 298 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sebesar 25% dari total populasi, sehingga diperoleh sampel sebanyak 75 orang responden. Teknik ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang representatif dari populasi yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi kerja pegawai, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi pendukung dari pihak terkait, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data utama dari responden, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang bersumber dari catatan atau arsip perusahaan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik dengan persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Proses analisis data dibantu dengan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) agar hasil pengolahan data lebih akurat dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda telah memenuhi seluruh persyaratan dasar analisis. Pada uji normalitas yang dilakukan menggunakan pendekatan grafik histogram dan P-P Plot, terlihat bahwa distribusi residual menyebar secara normal tanpa adanya pola menceng ke kiri maupun ke kanan, serta titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil tersebut diperkuat dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,737, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Pada uji multikolinearitas, seluruh variabel independen yaitu sikap kerja dan beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,548 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,824 yang lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui metode scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hasil ini diperkuat dengan uji Glejser yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu sikap kerja sebesar 0,971 dan beban kerja sebesar 0,123. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,494. Hal ini berarti bahwa sebesar 49,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel sikap kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti motivasi, insentif, dan faktor lainnya yang tidak diteliti.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 37,090 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga.

Pada pengujian parsial (uji t), variabel sikap kerja memiliki nilai thitung sebesar 4,087 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula variabel beban kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,865 dengan signifikansi 0,005 yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap kerja dan semakin sesuai beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 17,235 + 0,378X_1 + 0,296X_2$. Nilai konstanta sebesar 17,235 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel sikap kerja dan beban kerja, maka nilai kinerja pegawai berada pada angka tersebut. Koefisien regresi sikap kerja sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sikap kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan koefisien beban kerja sebesar 0,296 menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan kuesioner nomor 12 yang menggambarkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memiliki kesadaran dan komitmen terhadap tanggung jawab kerja yang diemban. Sikap kerja yang kurang bertanggung jawab dapat terlihat dari perilaku seperti menunda pekerjaan, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, sering terlambat, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja.

Sikap kerja yang kurang positif tersebut berkaitan dengan aspek konatif dalam pembentukan sikap, yaitu kecenderungan individu untuk bertindak sesuai dengan sikap yang dimilikinya. Sikap seseorang pada akhirnya akan tercermin dalam perilaku kerja yang ditunjukkan di lingkungan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sikap kerja yang baik akan mendorong perilaku kerja yang positif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, karakteristik individu dalam bekerja juga dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan, kebutuhan, serta cara pandang terhadap masa depan yang menentukan bagaimana seseorang bersikap dalam pekerjaannya (Taylor dalam Wibowo, 2016).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Semakin baik sikap kerja yang dimiliki pegawai, khususnya dalam hal tanggung jawab dan komitmen, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan dalam organisasi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai terendah terdapat pada aspek beban waktu, khususnya pada pernyataan bahwa rutinitas kerja di kantor terasa membosankan. Hal ini menggambarkan adanya kejenuhan yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tersebut umumnya muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai bekerja lebih lama, termasuk lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan.

Pada konteks PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga, beban kerja yang tinggi juga berkaitan dengan tuntutan pelayanan kepada masyarakat yang harus diselesaikan secara tepat waktu, terutama dalam menangani gangguan listrik. Keterlambatan penanganan gangguan dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan perusahaan, termasuk dalam pencapaian indikator kinerja seperti SAIFI (System Average Interruption Frequency Index) yang mengukur frekuensi pemadaman listrik yang dialami pelanggan.

Secara umum, beban kerja dalam penelitian ini tergolong cukup tinggi. Beban kerja merupakan akumulasi dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu, baik berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja, sehingga berpotensi menurunkan konsentrasi dan kinerja pegawai. Namun demikian, beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan pegawai justru dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2017).

Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,494, yang berarti bahwa 49,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel sikap kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti motivasi, insentif, dan faktor organisasi lainnya.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa sikap kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 37,090 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,12 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa sikap kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi antara sikap kerja yang baik dan pengelolaan beban kerja yang sesuai. Semakin positif sikap kerja pegawai dan semakin proporsional beban kerja yang diberikan, maka akan semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sibolga, baik secara simultan maupun parsial. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F sebesar 37,090 yang lebih besar dari Ftabel 3,12 serta uji t yang menunjukkan bahwa sikap kerja ($t = 4,087$; sig 0,000) dan beban kerja ($t = 2,865$; sig 0,005) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel sikap kerja sebagai faktor yang paling dominan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 49,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi $Y = 17,235 + 0,378X_1 + 0,296X_2$ juga menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif, sehingga semakin baik sikap kerja dan semakin sesuai beban kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

REFERENSI

- Ahmadi, A. (2020). Psikologi sosial. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akmal, A. (2019). Pengaruh budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan. STIE Pembangunan Tanjung Pinang.
- Ambar, T. S. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, F. (2019). Metode penelitian manajemen. Semarang: Undip.
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). Sikap manusia: Teori dan pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. (2024). Pengaruh beban kerja, sikap kerja, dan keluhan low back pain terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Waskita Karya. Cakrawala, 7(2). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i02.651>
- Irma, A. (2022). Pengaruh sikap kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil III Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/20022/1/>
- Jamrid, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas. Diakses dari <http://www.scribd.com/doc/29839547/Faktor-Faktor-Yang-Berpengaruh-Terhadap-Kreativitas-Siswa>
- Makmuri, M. (2015). Perilaku organisasi. Yogyakarta: UGM Press.

- Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar, A. S. (2017). Stress dan keselamatan kerja: Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nazir, M. (2018). Metode penelitian (Cetakan ke-7). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). Pendidikan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2019). Bebas dari stres dengan relaksasi dan olahraga. Jakarta: Kalifa Pustaka Al-Kautsar Group.
- Prasetyo, B. (2016). Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ramdhani, N. (2019). Sikap dan perilaku: Dinamika psikologi mengenai perubahan sikap dan perilaku. Diakses dari <http://neila.staff.ugm.ac.id/wordpress/pcontent/uploads/2008/03/definisi.pdf>
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-11). Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi kedua). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, S., & Lufti. (2016). Analisis data. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, W. (2018). Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2021). Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Solo: Harapan Press.
- Wibowo. (2018). Manajemen kinerja (Cetakan ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaim, E. (2018). Personality, attitude, and leader influences on divergent thinking and creativity in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 7(3), 187–204.
- Giot, M. S., Tanjung, M., & Hasibuan, N. (2023). Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Muju Timber Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(3).