

**Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja**

**Improving Employee Performance In Terms Of Work Discipline, Work Load And Work Environment**

**Endang Brotojoyo<sup>1</sup>, V.Titi Purwantini<sup>2</sup>**  
**Universitas Dharma AUB Surakarta**

Email : [brotojoyo.endang@stie-aub.ac.id](mailto:brotojoyo.endang@stie-aub.ac.id)<sup>1</sup>, [vpurwantini2019@gmail.com](mailto:vpurwantini2019@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

The aim of this research is to find out whether work discipline, work load and work environment can improve employee performance. In this research, the sample taken was 40 employees and taken using census techniques. Research methods are Multiple Linear Regression Analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of the analysis show that partially the results of the Multiple Linear Regression Test for the Work Discipline, Workload and Work Environment variables have a positive effect on Performance, the Test Results for the Work Discipline, Workload and Work Environment variables have a significant effect on Performance, the F Test Results for the Work Discipline, Work Environment Variables Work and the work environment together have a significant effect on performance. The results of calculating the coefficient of determination show that the Work Discipline, Work Load and Work Environment variables can explain employee performance variables by 83.5%, the remaining 16.5% is influenced by other variables. Performance improvement can be done through discipline, workload and work environment

Keywords: Work Discipline, Workload, Work Environment, Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang diambil 40 pegawai dan diambil dengan teknik sensus. Metode penelitian Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dapat menerangkan Variabel Kinerja pegawai sebesar 83.5%, sisanya 16.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan melalui Disiplin, beban kerja dan Lingkungan Kerja

Kata kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatan nya dengan baik (Dita Nor Afif, 2016)) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sugiyatmi, 2016). Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai nya, karena kinerja pegawai berperan penting dalam setiap perencanaan,

pelaksanaan dan pengendalian dalam berbagai strategi di perusahaan unruk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sutrisno, 2015 :151).

Menurut Widodo mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sikap dan mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, kompensasi, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dimana disiplin kerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi agar keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan para pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk mencapai kinerja yang memuaskan . Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2017: 194) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dea, Gita Sundari, Ocky Dongoran, Johnson (Gita Dea, 2020), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi menurut hasil penelitian dari Vanny Crismonita, Alwi Suddin, Lamidi (Vanny Crismonita, 2020) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Beban kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan jika sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dan dapat dilakukan maka pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada meningkatnya produktivitas. Menurut putri (Ni Made Sapta Resita Putri, 2019).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofanul Hidayat, Djumali, Siti Maryam (Sofanul Hidayat, 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi menurut hasil penelitian yang dilakukan (Nia Tufaila, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja ini bagian yang sangat penting dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan, lingkungan kerja mempengaruhi produktifitas perusahaan karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Kristanti (Kristanti, 2017) strategi dan struktur perusahaan akan bergantung pada kondisi lingkungan kerja, semakin bervariasi lingkungan kerja semakin berbeda

struktur. Sebagai bagian-bagian tertentu dari suatu organisasi lebih terbuka untuk pengaruh lingkungan, efek dari konteks yang lebih luas pada struktur organisasi akan bervariasi dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Djumali, Siti Maryam menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yefta Jeelin Damopolii, Viktor P.K Lengkong, Mac Donald Walangitan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Yefta Jeelin Damopolii, 2018)

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja (Sutrisno, 2015 :151) merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (*performance appraisal*) seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut sedarmayanti (Sedarmayanti., 2017.) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan, Menurut Rue (George Terry R, 2016) kinerja pegawai adalah mengacu pada tingkat pemenuhan tugas yang membentuk pekerjaan pegawai. **Indikator kinerja** : Menurut Sutrisno : Kualitas Kerja, standar kerja yang ada tepat waktu dan akurat, kuantitas kerja , pengetahuan , kerjasama, **Disiplin Kerja** : Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2017: 194) disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan disiplin kerja merupakan hal yang ditetapkan oleh perusahaan disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing karena dengan sikap disiplin yang tinggi maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2015 :151) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (Siagian, 2015) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komprehensif. Menurut (Kasmir, 2016) kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan. **Indikator disiplin kerja** : Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja ,

---

Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan, Bekerja Etis. **Beban kerja** adalah sejumlah tugas atau pekerjaan dibebankan kepada seorang pegawai dan wajib untuk menyelesaikan tugas nya dalam jangka waktu yang telah di tetapkan tetapi apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaannya, kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan. Menurut Kristanti beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja Sedangkan menurut sunyoto (Sunyoto, 2016 : 164) beban kerja adalah sesuatu yang dirasa berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual) perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Indikator-indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (Koesomowidjojo, 2017:33) sebagai berikut : kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja , Target yang harus dicapai. Menurut Laksmi (Laksmi Sito Dwi Irvianti, 2015) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, Menurut simamora (Simamora, 2016:161) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah keadaan berbentuk fisik ataupun non fisik yang disediakan tempat kerja dan dapat mempengaruhi kondisi kinerja dari pegawai yang bekerja di lingkungannya. **Indikator Lingkungan Kerja** dikemukakan oleh Laksmi sebagai berikut : Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja , Hubungan antar bawahan dengan pimpinan, Tersediannya fasilitas untuk pegawai

## **METODA PENELITIAN**

Sampel berjumlah 40 orang pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta  
Metode Analisa :

Uji regresi linier berganda, Uji t , Uji F , Koefisien Determinasi

## HASIL

### Regresi Linier Berganda

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5,244	1,642		-3,193	,003		
Disiplin Kerja	,405	,106	,387	3,826	,000	,413	2,423
Beban Kerja	,314	,112	,324	2,797	,008	,315	3,170
Lingkungan Kerja	,434	,122	,326	3,562	,001	,504	1,983

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = -5.244 + 0.405 (X_1) + 0.314 (X_2) + 0.434 (X_3) / \text{Dari persamaan tersebut diuraikan sebagai berikut : } \alpha : -5.244$$

apabila variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap, maka kinerja pegawai menurun,  $\beta_1 : 0.405$ , apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi beban kerja dan lingkungan kerja konstan.  $B_2 : 0.314$ , apabila beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan.  $B_3 : 0.434$ , apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan beban kerja konstan

### Uji t

Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5,244	1,642		-3,193	,003		
Disiplin Kerja	,405	,106	,387	3,826	,000	,413	2,423
Beban Kerja	,314	,112	,324	2,797	,008	,315	3,170
Lingkungan Kerja	,434	,122	,326	3,562	,001	,504	1,983

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji t diperoleh hasil sebagai berikut :Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi 0.000 disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Beban kerja mempunyai nilai signifikansi 0.008 beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0.001 lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,816	3	88,272	66,783	,000 <sup>b</sup>
	Residual	47,584	36	1,322		
	Total	312,400	39			

a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan F test diperoleh signifikansi sebesar 0.000 Berarti variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,921 <sup>a</sup>	,848	,835	1,150	1,989

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

nilai *adjusted R Square* sebesar 0.835, pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 83.5% sedangkan sisanya 16.5% dipengaruhi oleh variabel lain

## Pembahasan

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta.** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta akan meningkat secara signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dea, Gita Sundari, Ocky Dongoran, Johnson (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Vanny Crismonita, Alwi Suddin, Lamidi (2020) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta.** Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta, artinya apabila beban kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta akan meningkat secara signifikan. Jika beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat sebaliknya jika beban kerja tinggi maka kinerja akan menurun. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofanul Hidayat, Djumali, Siti Maryam (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Nia Tufaila, Yuniawan Heru Santoso (2021) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta.** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta akan meningkat secara signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Djumali, Siti Maryam (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Yefta Jeelin Damopolii, Viktor P.K Lengkong, Mac Donald Walangitan (2018) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta. Variabel Disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

Hasil uji t Disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara dapat menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 83.5% sedangkan sisanya 16.5% dipengaruhi oleh variabel lain

### **Saran**

Guna meningkatkan kinerja pegawai, maka PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan di Surakarta perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Pegawai dengan cara : Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta harus selalu meningkatkan fasilitas penunjang di bagian area kantor seperti rutin membersihkan AC yang ada diruangan kerja agar dapat bekerja dengan optimal. Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta dalam bekerja mampu meningkatkan kekompakkan sehingga hubungan antara rekan kerja berlangsung dengan baik seperti saling membantu ketika membutuhkan bantuan, Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta mampu meningkatkan tata letak meja kerja agar enak ketika dipandang dan merasa nyaman ketika bekerja seperti mengubah suasana letak meja sebelumnya belum rapi menjadi lebih teratur , Guna meningkatkan kinerja pegawai, maka PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan di Surakarta perlu memperhatikan Disiplin Kerja Pegawai dengan cara : Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta mampu meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti datang kerja tepat pada waktunya, Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta mampu meningkatkan dalam mentaati peraturan kerja yang ada pada perusahaan baik penggunaan pakaian maupun jam kerja yang telah berlaku seperti menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya sesuai dengan waktu yang telah diberikan, Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya agar bisa menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga seperti ketika ada pemadaman listrik pegawai bisa mengantisipasi dengan menggunakan generator set (genset), Guna meningkatkan kinerja pegawai, maka PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan di Surakarta perlu memperhatikan Beban Kerja Pegawai dengan cara : Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta mampu meningkatkan penataan di bagian area kantor yang aman dan

nyaman serta meningkatkan sirkulasi udara dengan baik agar dapat bekerja dengan optimal seperti merapikan berkas-berkas yang berantakan agar tertata dengan rapi, Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta mampu meningkatkan dalam hal mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta mampu meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang harus dicapai seperti menyelesaikan pekerjaan yang tidak melebihi dari batas normal

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dita Nor Afif, P. D. (2016)). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening . *Journal Of Management* 2(2), 16-25.
- George Terry R, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gita Dea, O. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan. *International Journal of Social Science and Business*, 144-154.
- Hasibuan, M. (2017: 194). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017:33). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-9.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Journal*, 117-126.
- Mangkunegara, A. A. ( 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Made Sapta Resita Putri, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Mediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen*, 7370-7390.
- Nia Tufaila, Y. H. (2021). Peran Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Jaringan PT. PLN (UP3 Bojonegoro. *IMPROVEMENT*, 55-68.
- Sedarmayanti. (2017.). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Bumi Aksara.

- Simamora, H. H. (2016:161). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 158–166.
- Sofanul Hidayat, D. S. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Surakarta, . *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* , 43-50.
- Sugiyatmi, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prim. *Journal Of Management*,, 215-221.
- Sunyoto, D. (2016 : 164). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seri.
- Sutrisno, E. (2015 :151). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanny Crismonita, A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 68-74.
- Yefta Jeclin Damopolii, V. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 1668-1677.