

Pengaruh Beban Kerja, *Team Work* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan Utara

Wahyuni Savitri Nehe¹, Anggia Sari Lubis², Toni Hidayat³, Melisa Zuriani Hasibuan⁴, Horia Siregar⁵

^{1,3,4,5}Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

²Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: ¹wahyunisavitrinehe@umnaw.ac.id, ²anggiassari@usu.ac.id, ³tonihidayat@umnaw.ac.id,

⁴melisazurianihasibuan@umnaw.ac.id, ⁵horiasiregar@umnaw.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ¹wahyunisavitrinehe@umnaw.ac.id

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, pentingnya kerja sama tim, serta tingkat kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada sektor ketenagalistrikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan koordinasi dan target pelayanan yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), sehingga diperoleh 60 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,506 dan nilai signifikansi 0,033. *Team work* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,438 dan nilai signifikansi 0,032, serta menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,197 dan nilai signifikansi 0,044. Secara simultan, beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 4,940 dan nilai signifikansi 0,028. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,8% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 45,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan kerja sama tim, dan peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat koordinasi antarpegawai, menciptakan pembagian beban kerja yang seimbang, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan dukungan organisasi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Team Work, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract– This study aims to analyze the effect of workload, teamwork, and job satisfaction on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara. The study was motivated by increasing job demands, the importance of effective teamwork, and the level of job satisfaction, all of which have the potential to influence employee performance. Previous studies have reported inconsistent findings regarding the effects of these three variables on employee performance, indicating the need for further research in the electricity sector. The novelty of this study lies in simultaneously examining the effects of workload, teamwork, and job satisfaction on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara, which is characterized by high levels of coordination and service performance targets. This research employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of all employees of PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara. The sampling technique used was saturated sampling method (census), resulting in 60 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.506 and a significance value of 0.033. Teamwork also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.438 and a significance value of 0.032, and is identified as the most dominant variable influencing employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.197 and a significance value of 0.044. Simultaneously, workload, teamwork, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 4.940 and a significance value of 0.028. The coefficient of determination (R^2) of 54.8% indicates that employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 45.2% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that proportional workload management, stronger teamwork, and higher job satisfaction are essential factors in improving employee performance. Therefore, the company should strengthen employee coordination, establish a balanced workload distribution, and enhance job satisfaction through reward systems, career development opportunities, and organizational support to achieve sustainable improvements in employee performance.

Keywords: Workload, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas dan kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan.

Pada perusahaan yang bergerak di sektor ketenagalistrikan, seperti PT PLN (Persero), tuntutan terhadap kualitas pelayanan semakin tinggi seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pasokan listrik yang andal, cepat, dan berkelanjutan. PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara sebagai salah satu unit pelayanan pelanggan memiliki tanggung jawab dalam menjamin kontinuitas distribusi tenaga listrik, menangani keluhan pelanggan, serta memenuhi target operasional perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan dihadapkan pada beban kerja yang relatif tinggi, kebutuhan koordinasi antardivisi yang intensif, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan secara profesional. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan maupun kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain beban kerja, *team work* juga menjadi faktor penting karena sebagian besar aktivitas operasional PT PLN (Persero) dilakukan secara kolaboratif. Kerja sama tim yang baik akan meningkatkan koordinasi, komunikasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan operasional sehingga target organisasi dapat dicapai secara optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, motivasi, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta berpotensi menurunkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan organisasi yang memadai.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan perbedaan temuan (*research gap*). Beberapa penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila dikelola secara proporsional, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi justru menurunkan kinerja. Demikian pula pada variabel *team work* dan kepuasan kerja, terdapat penelitian yang membuktikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel masih perlu dikaji lebih lanjut pada berbagai sektor organisasi dengan karakteristik yang berbeda.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, maupun instansi pemerintahan, penelitian ini dilakukan pada perusahaan penyedia tenaga listrik yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat koordinasi tinggi, target pelayanan yang ketat, serta tuntutan respons yang cepat terhadap kebutuhan pelanggan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor ketenagalistrikan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pengaturan beban kerja, penguatan kerja sama tim, dan peningkatan kepuasan kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan secara berkelanjutan.

Menurut (Situmorang et al., 2024) beban kerja yakni sesuatu yang muncul dari tuntutan tugas, budaya tempat kerja, kemampuan pekerja, perilaku, dan persepsi. Sedangkan menurut (Syamsuri et al., 2020) beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang bertujuan untuk

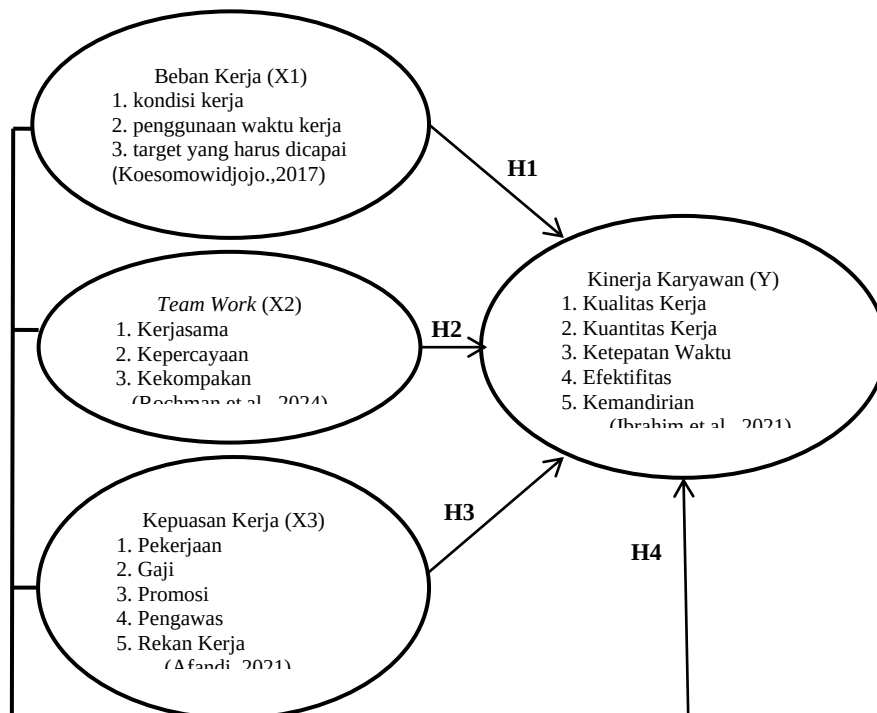
menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas, sedangkan standar kerja (labor standars) adalah jumlah waktu yang harus digunakan untuk melaksanakan kegiatan tertentu dibawah kondisi kerja normal.

Menurut (Lestari et al., 2025) Kerja sama tim adalah sistem kolaboratif dalam suatu kelompok yang menggabungkan berbagai keterampilan untuk mencapai tujuan bersama, dengan dukungan dari seorang pemimpin guna menghasilkan kinerja yang melampaui hasil kerja individu.

Menurut (Hasibuan, 2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang melibatkan perasaan senang dan mencintai pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Robbins & Judge., 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan arahan tugas yang diberikan. Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Silaen et al., 2021).

Sesuai dengan teori yang tertera diatas maka dibentuklah kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara 3 variabel Beban Kerja, *Team Work* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

A. Hipotesis Penelitian

H1 : Berdasarkan hasil penelitian Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara.

H2 : Berdasarkan hasil penelitian *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara.

H3 : Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara.

H4 : Berdasarkan hasil penelitian Beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Metode regresi linear berganda dipilih karena mampu menganalisis pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, metode ini sesuai karena asumsi statistiknya seperti linearitas, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas telah diuji dan memenuhi syarat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, serta dapat memberikan gambaran kuantitatif yang akurat terkait kontribusi variabel-variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *team work* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi yang diteliti, serta untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

2.2 Populasi

Menurut (Notoatmodjo, 2018) populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN UP3 Medan Utara yang berjumlah 60 orang pegawai tetap.

2.3 Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi. Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karakteristik Responden:

- Usia: Berdasarkan data, mayoritas responden berada pada rentang usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 26 orang (43%), usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang (25%) dan usia 25-35 tahun sebanyak 19 orang (32%).
- Masa Kerja: Sebagian besar responden telah bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 33 orang (55%), masa kerja 6-8 tahun sebanyak 20 orang (33%), dan 1-3 tahun sebanyak 7 orang (12%).
- Pendidikan: Responden mayoritas berasal dari pendidikan strata S1 sebanyak 41 orang (68%), D3 sebanyak 10 orang (17%), dan S2 sebanyak 5 orang (8%), serta SLTA sebanyak 4 orang (7%).
- Jenis Kelamin: Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (65%) dan perempuan sebanyak 21 orang (35%).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dapat dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), survey (wawancara), kuesioner (angket) pada karyawan PT PLN UP3 Medan Utara.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan PT PLN UP3 Medan Utara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Aplikasi SPSS 25,0 sebagai alat bantu untuk melakukan uji validitas instrumen. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ alat itu valid. Kriteria pengujian validitas berdasarkan rumus korelasi Pearson, yaitu sebuah item dikatakan valid jika nilai r hitung (r_n) lebih besar dari nilai r tabel (r_t) pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) sesuai jumlah responden dikurangi 2. Dalam penelitian ini, nilai r tabel pada $df = 58$ adalah 0,2542.

Hasil pengujian validitas dari seluruh item instrumen menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung (r_n) lebih besar dari r tabel (0,2542). Berikut ini adalah hasil validitas dari masing-masing alat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0.815	0,2542	Valid
	KK.2	0.741		Valid
	KK.3	0.764		Valid
	KK.4	0.788		Valid
	KK.5	0.665		Valid
	KK.6	0.498		Valid
	KK.7	0.612		Valid
	KK.8	0.482		Valid
	KK.9	0.531		Valid
	KK.10	0.532		Valid
Beban Kerja (X ₁)	BK.1	0.759	0,2542	Valid
	BK.2	0.829		Valid
	BK.3	0.838		Valid
	BK.4	0.696		Valid
	BK.5	0.675		Valid
	BK.6	0.764		Valid
Team Work (X ₂)	TW.1	0.752	0,2542	Valid
	TW.2	0.835		Valid
	TW.3	0.827		Valid
	TW.4	0.687		Valid
	TW.5	0.672		Valid
	TW.6	0.772		Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	KP.1	0.830	0,2542	Valid
	KP.2	0.779		Valid
	KP.3	0.850		Valid
	KP.4	0.781		Valid
	KP.5	0.611		Valid
	KP.6	0.570		Valid
	KP.7	0.646		Valid
	KP.8	0.590		Valid
	KP.9	0.576		Valid
	KP.10	0.574		Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

3.2 Uji Reliabilitas

Apabila nilai hitung Cronbach's Alpha > toleransi Cronbach's Alpha (0,6), maka hasil uji tersebut dianggap reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

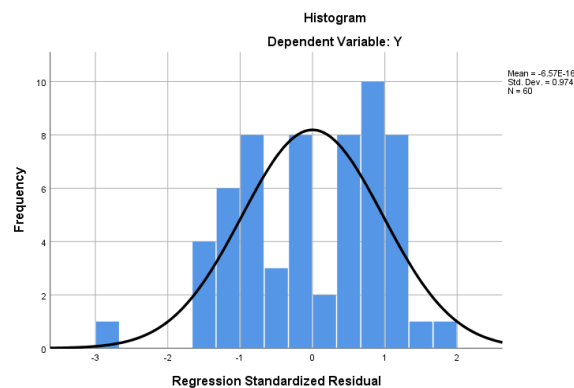
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.850	> 0,6	Reliabel
Beban Kerja	0.854	> 0,6	Reliabel
Team Work	0.852	> 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.877	> 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

3.3 Uji Asumsi Klasik

a) Asumsi Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 histogram uji normalitas, terlihat bahwa data residual menyebar mengikuti pola kurva normal dan membentuk grafik menyerupai lonceng. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Asumsi Multikolinieritas

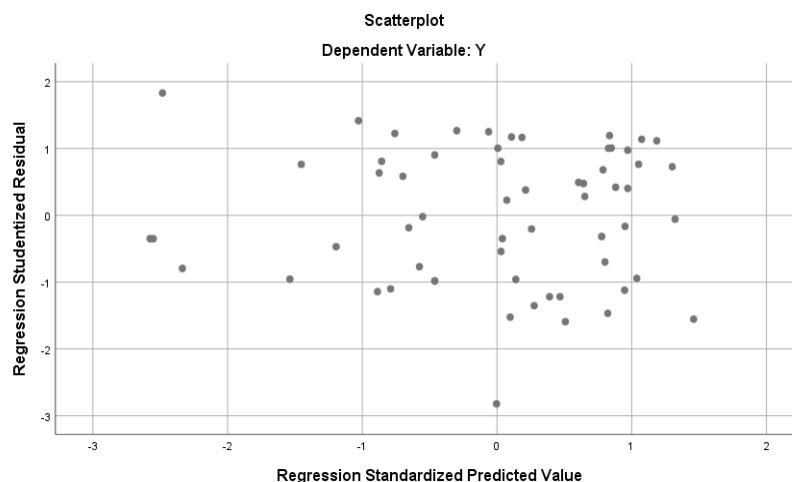
Tabel 3. Asumsi Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.624	1.603
	Team Work	.711	1.407
	Kepuasan Kerja	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1, yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel. Sehingga dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

c) Asumsi Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 scatterplot uji heteroskedastisitas, titik-titik data terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Parsial (T)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.295	5.742		5.799	.000
	Beban Kerja	.158	.224	.116	2.506	.033
	<i>Team Work</i>	.200	.213	.145	4.438	.032
	Kepuasan Kerja	.427	.135	.029	2.197	.044

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 diatas terdapat beberapa kolom pada tabel Coefficients. Nilai-nilai di kolom B tersebut nilai (Constant) adalah 33.295 dan Beban Kerja (0.158) (X1), *Team Work* (0.200) (X2) dan Kepuasan Kerja (0.427). Persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah $Y = 33.295 + 0.158 X1 + 0.200 X2 + 0.427 X3$. Dan juga dapat dilihat nilai t hitung yang diperoleh setiap variabel. Sedangkan nilai t tabel pada n-k (60-3) adalah 57 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.672.

Tabel 5. Uji Simultan (F)

Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.243	3	27.081	4.940	.028 ^b
	Residual	1614.007	56	28.822		
	Total	1695.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 5, diperoleh nilai f tabel adalah 3,16 dan dapat dilihat f hitung adalah 4.940 dengan tingkat sig 0.028 oleh karena itu nilai sig 0,028 < 0,05 dan nilai f hitung 4.940 > 3,16 hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, terciptanya kerja sama tim yang efektif, serta meningkatnya kepuasan kerja.

Tabel 6. Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.524	5.36857

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.17 di atas menurut nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 dan diperoleh R square sebesar 0,548 atau 54,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, *Team Work* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa 54,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja, sedangkan 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Di antara ketiga variabel tersebut, *team work* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui

pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan kerja sama tim, serta peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, dan kebijakan organisasi yang mampu memenuhi harapan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen PT PLN (Persero) UP3 Medan Utara dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan kualitas kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

REFERENCES

- Farasi, S. N., Puspitasari, R. P., & Wildan, M. A. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 652–658.
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). *Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (22nd Ed.). Bumi Aksara.
- Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y., & Habra, M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Team Work Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). *Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers*. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Lestari, D. I., Lubis, A. S., Hasibuan, M. Z., & Siregar, H. (2025). The Influence Of Work Life Balance , Internal Communication , And Team Work On Employee Performance At Pt . Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *International Conference On Health Science, Green Economics, Educational Review And Technology*, 7(1), 67–75. <https://doi.org/10.54443/Ihert.V7i1.466>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation*. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). *The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead*. *American Psychologist*, 73(4), 593–600. <https://doi.org/10.1037/amp0000334>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., Raya, C. S., & Sukma, V. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ppiman : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 93–94. <https://doi.org/10.59603/Ppiman.V2i1.280>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsuri, A. R., Hutasuht, J., Hidayat, T., & Nasution, S. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Riset Dan Implementasi* (Edisi Pert). Cv. Andalan Bintang Ghonim.
- Tufaila, N., & Santoso, Y. H. (2021). Peran Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaringan Pt. Pln (Persero) Up3 Bojonegoro. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 55. <https://doi.org/10.30651/Imp.V1i1.9538>