

## Pengaruh Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja

Ni Komang Ayu Pebriani<sup>1</sup>, Riana Dewi Kartika<sup>2</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Riset ini bertujuan guna mengetahui imbas tri hita karana, pengalaman kerja, dan beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja. Populasi dan sampel sebanyak 51 orang karyawan. Teknik analisis statistik yang digunakan dalam riset ini yakni Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis dengan mengaplikasikan aplikasi SPSS *Versi 21.0 for windows*.

Hasil riset ini mengutarakan yakni tri hita karana berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja, ini menandakan yakni semakin baik pemahaman konsep tri hita karana yang dimiliki karyawan dalam bekerja bisa menyumbangkan imbas pada kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja, ini menandakan yakni semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja maka nantinya meningkatkan kinerja yang dimiliki. Beban kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja, ini menandakan yakni proses pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan bisa menyumbangkan imbas pada dampak pekerjaan yang diimplementasikannya.

**Kata Kunci** : Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of tri hita karana, work experience, and workload on employee performance at PT. Telkom Access Singaraja. The population and sample are 51 employees. The statistik analysis technique used in this study is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient, Hypothesis Testing using the SPSS Version 21.0 application for windows.*

*The results of this study indicate that tri hita karana has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Singaraja, this indicates that the better understanding of the concept of tri hita karana that employees have at work is able to influence the resulting performance. Work experience has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Singaraja, this indicates that the more work experience employees have at work, the better their performance will be. Workload has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Singaraja, this indicates that the process of giving a good workload to employees is able to influence the results of the work they do.*

**Keywords** : Tri Hita Karana, Work Experience, Workload and Employee Performance..

## PENDAHULUAN

Mencapai kinerja yang baik dan memiliki karyawan yang berkompeten dalam bidangnya merupakan tugas dari perusahaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai kebiasaan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu, meningkatkan kinerja karyawan begitu diperlukan guna mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan khususnya di PT. TelkomAkses Singaraja.

Pada PT. Telkom Akses Singaraja pencapaian kinerja atau *performance* kerja dibagi menjadi empat kuartal atau yang biasa disebut Q1, Q2, Q3, Dan Q4. dimana kuartal 1 dimulai dari bulan Januari sampai dengan Maret, kemudian kuartal kedua dari bulan April sampai dengan Juni, kuartal 3 bulan Juli sampai September, dan yang terakhir kuartal 4 dari bulan Oktober sampai dengan Desember. Pembagian per kuartal ini dimaksudkan guna mengkomparasikan pencapaian yang

diperoleh setiap 3 bulannya. Jadi pada PT. Telkom Akses Singaraja *performance* kerjanya dilihat setiap per triwulan. Ini guna memudahkan perbandingan *performance* jika ada penurunan.

Berlandaskan *performance* PT. Telkom Akses Singaraja tahun 2022, bisa diketahui yakni ada beberapa bagian-bagian devisi yang terjadi penurunan *performance*, dan tidak tercapainya target. Hal itu terjadi dikarenakan kurang maksimalnya kinerja yang diimplementasikan. Walaupun penurunan terjadi dan target yang diperoleh tidak sesuai dengan target yang diekspektasikan, dengan selisih yang didapat tidak jauh berbeda, maka taksir dari realisasi yang diperoleh nantinya ditandai dengan warna merah, karena pada PT. Telkom Akses Singaraja target yang telah ditentukan haruslah tercapai. Tidak hanya itu, target yang telah ditentukan tidak harus 100%, karena target pada PT. Telkom Akses Singaraja menyesuaikan dengan target yang telah ditentukan oleh pusat. Maka dari itu, perlu adanya suatu perubahan guna meningkatkan *performancenya*. Salah satunya yaitu menanamkan budaya lokal seperti Tri Hita Karana, dimana dengan menanamkan Budaya Tri Hita pada setiap aspek yang ada di dalam perusahaan diekspektasikan bisa memimbasi kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Tri Hita Karana merupakan budaya lokal Bali yang menekankan yakni relasi antara Sang Pencipta/Tuhan, manusia, dan alam lingkungan saling berkaitan. Jika ketiga relasi ini bisa dijalankan dengan baik, diharapkan bisa menciptakan keharmonisan. Pada perusahaan PT. Telkom Akses Singaraja ketiga relasi ini masih belum dijalankan secara maksimal. Terjalannya relasi antara karyawan dengan Tuhan Yang Maha Esa belum sepenuhnya dijalankan secara efektif, karena pada nyatanya bagi umat yang beragama Hindu begitu jarang diadakan persembahyangan bersama dihari-hari tertentu seperti Purnama/Tilem, Saraswati, Maupun Siwalatri. guna persembahyangan sehari-hari pun tidak semua karyawan melakukannya, karena terlalu fokus guna menyelesaikan tugas pekerjaannya. Maka dari itu, guna menanggulangi problematika itu, begitu penting guna menerapkan konsep Tri Hita Karana di dalam perusahaan, karena pada bagian Tri Hita Karana ada yang disebut *Prahyangan*, dimana *Prahyangan* itu menekankan relasi antara manusia dengan Tuhan yang harus dijalankan dengan baik, agar setiap karyawan memiliki rasa aman dan tentram saat menjalankan pekerjaannya.

Selain relasi antara Tuhan yang belum dijalankan dengan baik, relasi antara sesama karyawan pun sangat minim diimplementasikan, karena pada saat jam kerja berlangsung, komunikasi antara karyawan satu dengan yang lain begitu jarang diimplementasikan, karena kesibukan masing-masing karyawan yang terlalu fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya. Maka dari itu sering terjadi miskomunikasi antar karyawan, dimana mengakibatkan pesan yang ingin disampaikan tidak tersampaikan dengan baik yang bisa menimbulkan kesalahpahaman ataupun kesalahan informasi yang diberikan. guna itu penanaman Tri Hita Karana begitu penting diimplementasikan dimana relasi antara sesama karyawan harus terjalin dengan baik, agar bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif dan terciptanya keharmonisan dalam perusahaan. Memperhatikan lingkungan pekerjaan juga begitu diperlukan guna menunjang kenyamanan saat bekerja. Lingkungan yang buruk nantinya menghambat proses saat bekerja. Maka dari itu, diekspektasikan guna semua karyawan agar bersama-sama dalam menjaga dan memberishkan lingkungan pekerjaannya, karena lingkungan yang nyaman dan bersih nantinya membawa suasana menjadi lebih baik.

Salah satu faktor yang juga memimbasi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja yang cukup di bidangnya diekspektasikan karyawan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan Leatemia dalam (Ilham, 2022). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki masa kerja lebih banyak nantinya mempunyai berbagai macam cara dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karena telah memiliki keterampilan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali. Diekspektasikan dengan memiliki pengalaman kerja itu sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki kualitas kerja yang tinggi dalam meningkatkan kerjanya.

Berlandaskan statistik karyawan lama bekerja/Masa Kerja di PT. Telkom Akses Singaraja, terlihat yakni dalam meningkatkan kinerja karyawan pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting, dan dari statistik itu jumlah karyawan PT. Telkom Akses Singaraja yang berjumlah 105 orang, diketahui yakni lamanya bekerja karyawan dari 0 s/d 2 tahun sejumlah 17 orang atau 16,2% , kemudian 3 s/d 5 tahun berjumlah 45 orang atau 42,9%, 6 s/d 8 tahun ada 42 orang atau 40%, dan 9 s/d 10 tahun berjumlah 1 orang atau 0,9%. Dari statistik itu diketahui yakni pengalaman kerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja sangatlah bermacam-macam, maka dari itu keberagaman tanpa adanya penanaman budaya yang baik bisa menjadikan ketimpangan atau ketidakmerataan yang nantinya menimbulkan perselisihan.

Beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang bisa memimbasi kinerja, beban kerja yang terlalu berat bisa memimbasi dampak dari tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat, bisa berdampak pada kinerja karyawan dari perusahaan itu. Begitu juga sebaliknya, pemberian beban kerja yang terlalu ringan nantinya membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Berlandaskan statistik mengenai target yang harus dicapai di setiap unit PT. Telkom Akses Singaraja, setiap karyawan harus dituntut guna bekerja secara maksimal guna bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. maka dari itu tidak jarang karyawan harus membawa pekerjaannya sampai kerumah, karena waktu yang diberikan cukup singkat. Tekanan kerja yang terlalu tinggi juga bisa mengakibatkan karyawan mengalami *burnout* atau kelalahan akibat terlalu terbebani dengan banyaknya tugas pekerjaan yang diberikan. Hal ini guna mengejar dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Berlandaskan uraian latar belakang diatas maka bisa dijelaskan yakni peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dari keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. jika tidak ada upaya guna meningkatkan kinerja karyawan maka nantinya berdampak pada proses pelayanan yang diberikan. Maka dari itu penulis tertarik guna melakukan riset mengenai "Imbas Tri Hita Karana, pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja". Adapun tujuan dari riset ini ialah (1) guna mengetahui imbas Tri Hita Karana pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja. (2) guna mengetahui imbas Pengalaman Kerja pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja. (3) guna mengetahui imbas Beban Kerja pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja.

## METODOLOGI RISET

Riset ini diimplementasikan di PT. Telkom Akses Singaraja yang beralamat di Jl. Letkol Wisnu No. 2, Banjar Jawa, Kecamatan Buleleng, kabupaten Buleleng, Bali. Adapun alasan memilih tempat riset di PT. Dari populasi yang ada di PT. Telkom Akses Singaraja, peneliti memutuskan mengaplikasikan rumus Slovin guna menentukan ukuran sampel dalam riset ini :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = taksiran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir (10%)

Yang mana bisa dihitung jumlah sampelnya yakni yakni :

$$n = \frac{105}{1+105(0,10)^2} = 51,21$$

Jadi, besarnya sampel yang digunakan dalam riset ini dengan tingkat kesalahan  $e = 10\%$  yakni sebanyak 51,21 dibulatkan menjadi menjadi 51 Karyawan PT. Telkom Akses Singaraja.

Data yang digunakan dalam riset ini ialah statistik kuantitatif dan kualitatif. Peneliti mengaplikasikan dampak wawancara yang diperoleh dari informan mengenai topik peneliti sebagai statistik primer. statistik primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner. Dalam riset ini yang menjadi sumber statistik sekunder yakni sesuai buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik peneliti mengenai Imbas Budaya Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja. statistik dikumpulkan dengan mengaplikasikan kuisisioner. Kuesioner yang digunakan dalam riset ini adalah kuesioner skala likert, dengan rentang jawaban 1 sampai 5 dengan pilihan begitu setuju, setuju, netral, tidak setuju, begitu tidak setuju. Teknik dokumentasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung riset. Teknik observasi juga diimplementasikan guna mengumpulkan statistik yang lebih spesifik. Penaksiran instrument riset mengaplikasikan uji validasi dan uji reliabilitas. Teknik analisis statistik mengaplikasikan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Riset ini mengaplikasikan analisis regresi linier berganda

dengan rumus yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan	:
Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
$b_1, b_2$ & $b_3$	: Koefesien regresi variabel bebas 1, 2, dan 3
$X_1$	: Budaya Tri Hita Karana
$X_2$	: Pengalaman Kerja
$X_3$	: Beban Kerja
e	: Variabel Pengganggu/ <i>Standard Error</i>

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kebisaan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang mengutarakan berapa besar variabel terikat diimbasi oleh variabel bebasnya. Riset ini mengaplikasikan uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data diolah dengan mengaplikasikan bantuan SPSS *versi 21.0 for windows*. Validnya instrument jika *Corrected Item Total Correlation* ( $r$ ) >  $r$ -tabel Sugiyono, (2018) pada taraf bermakna 5% atau  $\alpha = 5\%$ ,  $df = N - 2 = 51 - 2 = 49$  (0,275). Penaksiran validitas diimplementasikan dengan mengaplikasikan kriteria koefisien korelasi antara taksiran indikator dengan total taksiran indikator lebih besar dari 0,275 sebagai syarat valid. Berlandaskan angka *Corrected Item-Total Correlation* mengutarakan taksiran lebih besar dari 0,275 yang mana bisa dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan. guna menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel riset digunakan *Koefisien Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat *reliability*. Penaksiran reliabilitas diimplementasikan dengan mengaplikasikan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berlandaskan Cronbach's Alpha terlihat yakni semua instrumen mempunyai koefisien > 0,6 yang mana diiferensikan instrument itu reliabel. Berlandaskan dampak uji normalitas dengan mengaplikasikan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mengutarakan yakni taksiran *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki taksiran sebesar 0,213 dimana taksiran ini lebih besar dari 5% (0,05) yang mana bisa disimpulkan yakni statistik kuesioner yang digunakan telah berdistribusi normal. dampak penaksiran multikolinearitas mengutarakan yakni taksiran *tolerance* > 0,10 dan taksiran *VIF* < 10. Hal ini mengutarakan yakni dalam model regresi tidak ada multikolinearitas. Berlandaskan penaksiran bisa diketahui yakni, penyebaran titik-titik terdistribusi secara merata dibawah dan di atas angka nol. Yang mana bisa dikatakan yakni dalam model regresi tidak ada problematika *heterokedastisitas*.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait imbas tri hita karana, pengalaman kerja, dan beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja yakni :

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,188	0,270	
Tri Hita Karana	0,432	0,111	0,465
Pengalaman Kerja	0,269	0,089	0,262
Beban Kerja	0,273	0,111	0,269

Sumber : Lampiran 5

Berlandaskan dampak pengolahan statistik pada riset ini, persamaan regresi linier berganda yakni :

$$KK = 0,188 + 0,432 + 0,269 + 0,273 + 0,270 \quad (2)$$

$$KK = 0,188 + 0,432 \text{ (Tri Hita Karana)} + 0,269 \text{ (Pengalaman Kerja)} + 0,273 \text{ (Beban Kerja)} + 0,270 \text{ (Error)}$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas yakni :

1. Dari persamaan regresi linier berganda itu di atas, bisa diketahui yakni taksiran *constant* guna kinerja karyawan yakni yakni 0,188, ini berarti yakni apabila tri hita karena, pengalaman kerja dan beban kerja bersifat *constant* maka kinerja karyawan yakni yakni 0,188.
2. Dari persamaan regresi linier berganda itu di atas bisa diketahui yakni koefisien regresi dari variabel tri hita karena yakni 0,432 dan bertaksiran positif yang berarti yakni jika tri hita karena meningkat satu, maka nantinya menjadikan meningkatnya kinerja karyawan yakni 0,432.
3. Dari persamaan regresi linier berganda itu di atas bisa diketahui yakni koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja yakni 0,269 dan bertanda positif yang berarti yakni apabila terjadi peningkatan pengalaman kerja yakni satu, maka nantinya menjadikan meningkatnya kinerja karyawan yakni 0,269.
4. Dari persamaan regresi linier berganda itu di atas bisa diketahui yakni koefisien regresi dari variabel beban kerja yakni 0,273 dan bertanda positif yang berarti yakni apabila terjadi peningkatan beban kerja yakni satu, maka nantinya menjadikan meningkatnya kinerja karyawan yakni 0,273.

Berlandaskan dampak uji diketahui besarnya taksiran koefisien determinasi dilihat dari taksiran *R square* yaitu yakni 0,835 dari imbas tri hita karena, pengalaman kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan yaitu yakni 83,5% sedangkan 16,5% diimbasi oleh variabel lain diluar variabel riset ini. Berlandaskan dampak perhitungan, maka bisa diketahui besarnya t-hitung guna variabel tri hita karena yakni yakni 3,876, kemudian besarnya taksiran t-hitung guna variabel pengalaman kerja yakni yakni 3,032 dan besarnya taksiran t-hitung guna variabel beban kerja yakni yakni 2,460. Selanjutnya nantinya diimplementasikan perhitungan guna mengkomparasikan taksiran t-hitung dengan t-tabel. Dalam riset ini digunakan  $\alpha$  (taraf kesalahan) = 5% dan *df* (*degree of freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 51 - 3 = 48$  yang mana besarnya t-tabel =  $t(\alpha, df)$  yang dicari yakni  $t(5\%, 48)$  yakni 1,677 (Sugiyono, 2019). Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis yakni:

$H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  (*Non Significant*)

$H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (*Significant*)

Mengacu pada dampak tabel di atas, diketahui yakni imbas tri hita karena pada kinerja karyawan dengan taksiran t-hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $3,876 > 1,677$ ) dan taksiran *probability* ( $\alpha = 5\%$ ) =  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis yang mengutarakan semakin baik penerapan tri hita karena, maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja (diterima). Imbas pengalaman kerja pada kinerja karyawan dengan taksiran t-hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $3,032 > 1,677$ ) dan taksiran *probability* ( $\alpha = 5\%$ ) =  $0,004 < 0,05$ , artinya hipotesis yang mengutarakan semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja (diterima). Imbas beban kerja pada kinerja karyawan dengan taksiran t-hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $2,460 > 1,677$ ) dan taksiran *probability* ( $\alpha = 5\%$ ) =  $0,018 < 0,05$ , artinya hipotesis yang mengutarakan semakin baik beban kerja yang diberikan, maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja (diterima). Dimana variabel yang paling berimbas pada kinerja karyawan yakni variabel beban kerja dengan tingkat bermakna paling tinggi yang dilihat dari taksiran sig. pada tabel 5.8. yaitu  $0,018 < 0,050$ , dibandingkan variabel tri hita karena dan pengalaman kerja yaitu 0,000 dan 0,004.

## Pembahasan

Berlandaskan dampak riset imbas Tri Hita Karana berimbas pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja yakni 0,432 dan dampak penaksiran hipotesis dengan uji t-test diperoleh yakni  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,876 > 1,677$ ). Ini menunjukkan yakni tri hita karena berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan penerapan konsep Tri Hita Karana yang menjadi acuan para karyawan dalam bekerja bisa meningkatkan kinerja yang dimilikinya, semakin baik pemahaman karyawan tentang konsep tri hita karena bisa memimbasi dampak pekerjaannya, dengan semakin baiknya penerapan Tri Hita Karana dalam bekerja tentu nantinya menyumbangkan dampak pada dampak pekerjaannya.

Hal itu didukung oleh teori Mahendra & Kartika, (2021) Tri Hita Karana merupakan sebuah konsep yang mengajarkan bagaimana antara sesama bisa hidup berdampingan, saling bertoleransi, dan hidup damai. Ajaran ini memperkenalkan nilai-nilai realitas hidup, bersama dalam penanaman nilai-nilai religius, pemberdayaan taksiran sosial, penghargaan gender, penanaman taksiran keadilan, demokratis, sikap kejujuran, peningkatan sikap dan daya juang, sikap tanggung jawab, dan penghargaan pada lingkungan. Riset ini didukung oleh Devi et al., (2020) guna menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan relasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Guna mewujudkan relasi itu bisa diimplementasikan dengan mengimplementasikan konsep Tri Hita Karana. Hal ini selaras dengan riset yang diimplementasikan oleh Putra & Indriyani (2020) yang mengutarakan yakni Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada Kinerja karyawan, yang dimana setiap karyawan yang menerapkan Tri Hita Karana dalam kesehariannya, diekspektasikan bisa mengimplementasikan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, yang mana bisa membuat kinerja karyawan meningkat.

Berlandaskan dampak riset imbas pengalaman kerja berimbas pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja yakni 0,269 dan dampak penaksiran hipotesis dengan uji t-test diperoleh yakni  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,032 > 1,677$ ), ini mengutarakan yakni pengalaman kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan ketika mereka bekerja bisa meningkatkan kinerja mereka ke arah yang lebih baik, ini mengutarakan yakni dengan pengalaman kerja yang mumpuni bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Hal itu didukung oleh teori Sitompul. et, al, (2019) pengalaman kerja yakni sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah mengimplementasikan dengan baik. Riset ini didukung oleh Husain (2018) yang mengutarakan yakni, seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja pasti nantinya lebih mudah guna memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Octavianus & Adolfini (2018) mengenai relasi antara kerja pada kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja berimbas bermakna pada kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan riset yang diimplementasikan oleh Bili et al., (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Berlandaskan dampak riset imbas beban kerja pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja memiliki taksiran regresi yakni 0,273 satuan dan dampak penaksiran hipotesis dengan uji t-test diperoleh yakni  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,460 > 1,677$ ), ini mengutarakan yakni beban kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan proses pemberian beban kerja yang baik dan sesuai tupoksi kerja, dengan proses pemberian beban kerja yang adil kepada para karyawan juga membantu perusahaan guna bisa meningkatkan dampak pendapatan yang diperoleh karena adanya peningkatan kinerja dari para karyawan, dengan pemberian beban kerja membuat karyawan dituntut agar bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan bisa terselesaikan tepat pada waktunya, hal ini menjadikan karyawan nantinya mengeluarkan semua potensi dan kebiasaan yang dimiliki guna menyelesaikan tugasnya.

Hal itu didukung oleh teori Thabroni, (2022) mengutarakan beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan atau pegawai yang dimana tugas itu wajib guna diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Riset ini didukung oleh Norawati et al., (2021) disebutkan dalam risetnya yakni beban kerja meningkatkan kinerja pegawai secara positif dan signifikan, dimana dengan beban kerja yang sesuai pegawai bisa bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kebiasaan kerja yang dimilikinya. Lestari dkk, (2020) kinerja seorang karyawan diimbasi secara positif dan bermakna oleh beban kerja yang dibebankan kepadanya, beban kerja yang diberikan kepada karyawan menyumbangkan dampak pada dampak pekerjaannya. Sugiharjo dan Aldata (2018) dalam risetnya mengutarakan beban kerja berimbas positif pada kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan dampak riset yang telah diimplementasikan, maka bisa ditarik kesimpulan yakni :

1. Tri hita karana berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja, ini menandakan yakni semakin baik pemahaman konsep tri hita karana yang dimiliki karyawan dalam bekerja bisa menyumbangkan imbas pada kinerja yang dihasilkan.

2. Pengalaman kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja, ini menandakan yakni semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja maka nantinya meningkatkan kinerja yang dimiliki.
3. Beban kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Singaraja, ini menandakan yakni proses pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan bisa menyumbangkan imbas pada impak pekerjaan yang diimplementasikannya.  
Berlandaskan impak riset yang diimplementasikan berikut beberapa sara yang bisa diberikan :
  1. Pihak PT. Telkom Akses Singaraja guna lebih mempertimbangkan dan diperhatikan budaya atau konsep tri hita karena dikalangan para karyawan dalam bekerja dan juga diimbangi oleh pengalaman kerja dan proses pemberian beban kerja yang baik bisa membantu karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka, dimana dengan pemahaman konsep tri hita karena yang baik dan proses beban kerja yang adil diberikan kepada seluruh karyawan dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan nantinya bisa menyumbangkan imbas pada kinerja.
  2. Memperhatikan faktor memimbasi kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari PT. Telkom Akses Singaraja yang telah direncanakan dari mulainya berdiri.
  3. Riset ini bisa menganalisis Imbas Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, Dan Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Akses Singaraja. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya guna menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.
  4. Perusahaan PT. Telkom Akses Singaraja juga sekiranya bisa memaksimalkan pengimplementasian Tri Hita Karana di dalam kegiatan bekerja, karena pada impak riset yang didapat Tri Hita Karana juga bisa memimbasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Devi, S., Priyono, R. T., & Santoso, B. (2020). *Pengaruh Implementasi Budaya tri Hita Karana Terhadap Kinerja di The Oberoi Beach Resort Bali*. 15(2), 139–154.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Mahendra, P. R. A., & Kartika, I. M. (2021). Membangun Karakter Berlandaskan Tri Hita Karana Dalam Perspektif Kehidupan Global. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 423–430.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi*, 6(3), 1758–1767.

- Putra, I. W. G. Y. D., & Indriyani, N. M. V. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Pemerintah. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan Dan Pembangunan*, 4(1), 20–30. <https://doi.org/10.22225/wicaksana.4.1.1812.20-30>
- Sitompul, Sari, S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>