

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAN PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, AND WORKLOAD TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA

Oleh:

Budi Putra¹

Lucky O.H. Dotulong²

Merinda H.Ch. Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹1putrabud@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia, yang berjumlah 32 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan secara baik simulatan dan parsial variabel budaya organisasi, Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Uphus Khamang Indonesia.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture, work environment, and workload toward employee performance at PT. Uphus Khamang Indonesia. The populations in this study were all employee at PT. Uphus Khamang Indonesia, totaling 32 people. The sample in this study is 32 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study show both simulated and parsial variables of organizational culture. The work environment and workload have a significant positive effect on employee performance. PT. Uphus Khamang Indonesia.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan (Handoko, 2001:133). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretivitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting dalam kelangsungan perusahaan, oleh karena itu

sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik bagi para karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja merupakan seni untuk menyelesaikan tugas dalam batasan yang ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor di tempat kerja. Prestasi kerja menilai apakah seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas tindakan spesifik karyawan yang berkontribusi untuk mencapai sasaran organisasi. Ini didefinisikan sebagai cara untuk melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan (Iqbal, Ijaz, Latif, Mushtaq, 2015).

Budaya organisasi merupakan pembangkit semangat yang memberikan pengaruh paling besar dalam mengarahkan perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik serta mendorong para karyawan dalam bekerja keras. Budaya organisasi yang menjadi faktor paling penting dalam penelitian ini perlu difokuskan dengan mendorong budaya organisasi yang lebih positif dan memotivasi dalam rangka memuaskan karyawan (Kondoi dan Nelwan, 2015). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37). Beban kerja termasuk dalam faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar 2011:385). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut atau sebaliknya (Eni, Landra, dan Puspitawati, 2022).

PT. Uphus Khamang Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang ditawarkan oleh PT. Uphus Khamang Indonesia ini adalah jasa keamanan. Dengan semakin banyaknya para konsumen yang membutuhkan jasa keamanan, maka tenaga security PT. Uphus Khamang Indonesia harus mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif, kreatif, handal dan memiliki kemampuan dan kecakapan yang andal untuk menyelesaikan masalah tanpa menimbulkan masalah baru sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien, setiap personil PT. Uphus Khamang Indonesia juga dilengkapi dengan kemampuan fisik dan mental untuk menjadi tenaga kerja profesional yang tidak saja dapat menjalankan fungsi keamanan (*security*) melainkan juga mampu melaksanakan fungsi keselamatan (*safety*) dan pelayanan (*service*) yang didukung oleh sistem peralatan yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan jasa yang profesional dan berkualitas.

Alasan peneliti meneliti masalah beban kerja yaitu minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Tingginya beban kerja yang ada di PT. Uphus Khamang Indonesia ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. permasalahan lainnya, yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu kebiasaan karyawan mengobrol dengan rekan kerjanya. Kebanyakan dari mereka berdomisili di wilayah yang sama atau bertetangga sehingga tercipta hubungan dengan rekan kerja yang terlalu akrab. Tak heran banyak dari karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia ketika sedang berkerja mereka malah asik mengobrol satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan yang sangat akrab juga menurunkan kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia karena kebiasaan mengobrol membuat karyawan tidak berkerja sesuai dengan target perusahaan. Dari permasalahan tersebut, penurunan kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
4. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2018:8), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau perusahaan adalah pola nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan asumsi yang mungkin tidak diartikulasikan tetapi membentuk cara orang dalam organisasi berperilaku dan hal-hal dilakukan (Amstrong dan Taylor, 2014). Indikator dari budaya organisasi yaitu keleluasaan kerja, toleransi organisasi, kejelasan tentang saran dan harapan, dukungan atasan, komitmen karyawan, dan pola komunikasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2019:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator dari lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Indikator dari beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu luang, dan standard pekerjaan.

Kinerja

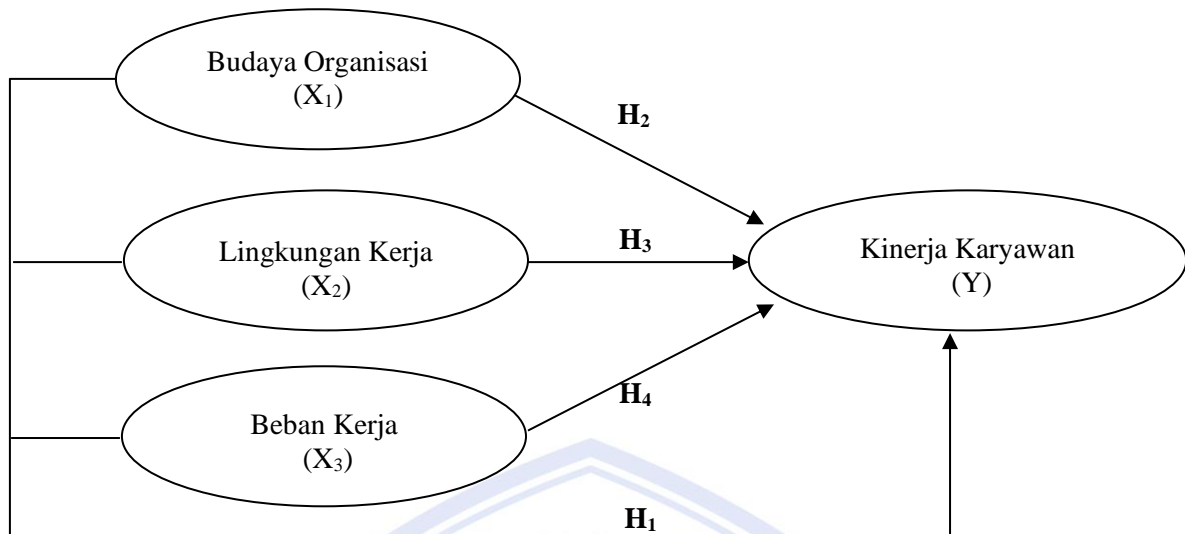
Menurut Rivai (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Indikator dari kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Sumaki, Taroreh, dan Soepeno (2015), penelitian ini bertujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Para Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian dari Junaidi (2018), penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin.

Penelitian dari Rasmuji dan Putranti (2017), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja (studi pada PD. BPR BKK Batang). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Efektivitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Pikir***Sumber: Kajian Teori, 2022***Hipotesis Penelitian**

- H₁: Diduga Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
- H₂: Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
- H₃: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
- H₄: Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Uphus Khamang Indonesia. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia yang terlibat dalam proses partisipasi (mengusulkan dan atau melaksanakan) anggaran meliputi; manajer, kepala bagian, serta bawahan sebesar 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau *total sampling* jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 32 responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* (Iman Ghozali, 2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Imam Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2018:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2017:205). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

PT. Uphus Khamang Indonesia merupakan anak cabang dari Uphus Khamang Pty Ltd Sydney-Australia yang didirikan pada tanggal 25 September 2008 dengan motto perusahaan yang di ambil dari bahasa Minahasa

Sulawesi Utara Si Tou Timou Tumou Tou (Manusia Hidup untuk menghidupkan orang lain). PT Uphus Khamang Indonesia beralamat di jalan Lumimuut No. 50 Kel. Mahakeret Timur Kec. Wenang, kota Manado, Sulawesi Utara. PT. Uphus Khamang Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang ditawarkan oleh PT. Uphus Khamang Indonesia ini adalah jasa keamanan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,888	Valid	0,701	Reliabel
	X1.2	0,901	Valid		
	X1.3	0,895	Valid		
	X1.4	0,847	Valid		
	X1.5	0,847	Valid		
	X1.6	0,804	Valid		
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,882	Valid	0,608	Reliabel
	X2.2	0,939	Valid		
	X2.3	0,911	Valid		
	X2.4	0,949	Valid		
	X2.5	0,806	Valid		
Beban Kerja (X ₃)	X2.1	0,901	Valid	0,652	Reliabel
	X2.2	0,942	Valid		
	X2.3	0,931	Valid		
	X2.4	0,751	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,983	Valid	0,688	Reliabel
	Y2	0,927	Valid		
	Y3	0,983	Valid		
	Y4	0,929	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Pada penelitian ini, besarnya df dapat dihitung $32 - 3 = 29$ dengan $alpha$ 0,05 didapat r_{tabel} product moment 0,355. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka H_0 ditolak dan H_A diterima, sehingga butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} product moment 0,355, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

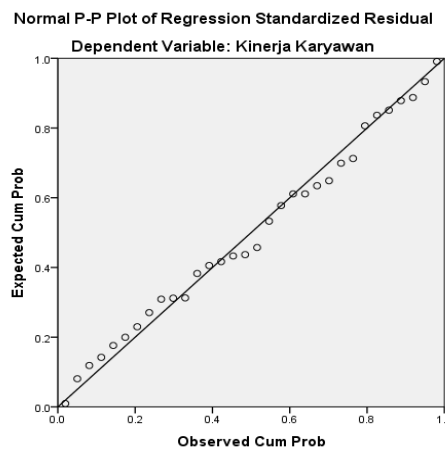
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Buday Organisasi	.642	1.557
Lingkungan Kerja	.668	1.496
Beban Kerja	.627	1.596

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot
Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.483	2.250
1 Budaya Organisasi	.206	.094
Lingkungan Kerja	.371	.112
Beban Karyawan	.314	.106

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,483 + 0,206 X_1 + 0,371 X_2 + 0,314 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -1,483 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,483 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,206 menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,371 menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,314 menunjukkan terdapat pengaruh positif beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.249	3	29.750	25.265	0.000 ^b
Residual	32.970	28	1.177		
Total	122.219	31			

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	-1.483	2.250		-.659	.515
Budaya Organisasi	.206	.094	.270	2.202	.036
Lingkungan Kerja	.371	.112	.398	3.313	.003
Beban Karyawan	.314	.106	.367	2.963	.006

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,036 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Beban kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,006 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.701	1.08512

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6, bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. Komitmen Organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang, komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi dan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2019:21). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dapat merusakkan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja merupakan kesesuaian dari besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja di PT. Uphus Khamang Indonesia sudah berjalan dengan baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi di PT. Uphus Khamang Indonesia dapat terjalin dengan baik,

dapat dilihat dari pimpinan yang memberikan suatu kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sehingga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Disisi lain juga pihak mensosialisasikan visi dan misi kepada pengurus. Dalam bekerja pun para karyawan berusaha untuk memenuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawas dan menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan sehingga pimpinan dapat memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja merupakan kesesuaian dari besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sugiono & Ardiansyah (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Omela, Lumbanraja, & Absah (2021), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Kayoi, Bharanti, & Listyarini (2021) menemukan bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Uphus Khamang Indonesia dapat berjalan dengan baik, dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga sangat baik dari segi lingkungan kerja, diantaranya cahaya lampu yang ada diruangan membantu karyawan dalam bekerja, suhu udara yang sejuk dan segar membuat para karyawan nyaman dalam bekerja, sirkulasi udara di tempat karyawan bekerja mengalir dengan baik, keamanan di tempat kerja membuat para karyawan bekerja dengan nyaman. Di sisi lain juga, karyawan memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan semakin baik hubungan antara pimpinan dan rekan kerja yang baik akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan, suasana lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk giat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, keamanan yang terjamin akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, perlengkapan kerja karyawan yang lengkap akan membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan kesempatan berprestasi sesama karyawan saling terbuka.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Sedarmayanti (2019:21), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nurcahy dan Indradewa (2022), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Sahlan, Mekel, dan Trang (2015), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Al-Omari dan Okasheh (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja di PT. Uphus Khamang Indonesia tersebut berjalan dengan baik, dapat dilihat dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selesai pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu juga, beban kerja karyawan sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan dan disaat jam istirahat para karyawan masih menyelesaikan pekerjaan sehingga para karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai. Beban kerja ditinjau dari penggunaan waktu kerja, menggambarkan waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Seringkali karyawan menggunakan waktu kerja diluar jam kerja atau pada jam istirahatnya untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan sehingga hal ini berdampak pada penambahan waktu kerja mereka dari yang seharusnya, penambahan waktu kerja diluar jam kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Tjiabrata, Lumanaw, dan Dotulong (2017), menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, PT. Uphus Khamang Indonesia perlu memperhatikan faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT. Uphus Khamang Indonesia, agar kinerja karyawan terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari dan Okasheh. (2017). *The Influence Of Work Environment on Job Performance: a Case Study of Engineering Company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering Research*, Volume 12, No. 24, Hal. 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf.com. Diakses 10 Juni 2022.
- Armstrong, Michael, dan Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Thirteenth Edition*. Kogan Page, United Kingdom.
- Eni, N.K., Landra, N., dan Puspitawati, N.M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Krama Bali. *Jurnal EMAS*, Vol.3, No.10, Hal. 89-105. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4287/3326>. Diakses 24 Januari 2022.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press, Yogyakarta.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F. dan Mushtaq, H. (2015). *Factors Affecting the Employee's Performance. Pakistan: a Case Study of Banking Sector in*. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol.17, No.19, pp. 1200-1208. http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_32_Factors_Affecting_to_Employees_Performance.pdf . Diakses 10 Juni 2022.

- Junaidi, J. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No.1, Hal. 1-11. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/1190/1002>. Diakses 10 Juni 2022.
- Kayoi, E.M., Bharanti, B.E., & Listyarini, S. (2021). *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands*. *Britain International of Humanities and Social Sciences*, Vol. 3, No.2, pp. 370-383. <https://biarjournal.com/index.php/bihsarticledownload466479>. Diakses 10 Juni 2022.
- Kondoy, R.F., dan Nelwan, O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, Hal.1208-1219. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10126>. Diakses 10 Juni 2022.
- Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*. PT. Gramedia, Bogor.
- Nurchayyo, M.A., & Indradewa, R. (2022). *Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Volume 5, No.3, pp. 25521-25533. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/download/6599/pdf>. Diakses 10 Juni 2022.
- Omela, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2021). *Effect of Workload and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol*. *International Journal of Research and Review*, Vol.8; No.1, pp. 490-495. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.8_Issue.1_Jan2021/IJRR053.pdf. Diakses 10 Juni 2022.
- Rasmuji, R., dan Putranti, R. D. (2017). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 32 No. 2, Hal. 178-194. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/view/539>. Diakses 10 Juni 2022.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Sahlan, N.I., Mekel, P.A., dan Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.1, Hal.52-62. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/65666089>. Diakses 10 Juni 2022.
- Sarwono. (2017). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputido, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta, Penerbit Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumaki, W.J., Taroreh, R.N., dan Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.2, Hal. 1232-1242. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/101299715>. Diakses 14-01-2023.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Tjiabrata, F.R., Lumanaw, B., dan Dotulong, L.O.H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal. 1570-1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>. Diakses 10 Juni 2022.