

Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam

Natasya Putri Yudhana¹, Vera Anita², Rinda Sandayani Karhab³.

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Mei 2025

Revised: 12 Juni 2025

Accepted: 20 Juni 2025

Keywords:

Organizational Culture

Workload

Employee Performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam. Penelitian dilakukan terhadap 106 responden yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji *t*, uji *F*, serta uji determinasi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang kuat terbukti mampu mendorong kinerja individu melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sementara beban kerja yang seimbang turut memperkuat produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen budaya dan pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya dalam industri strategis seperti pembangkitan tenaga listrik

This study aims to analyze the influence of organizational culture and workload on employee performance at PT PLN Indonesia Power Generation Business Unit (UBP) Mahakam. The study was conducted on 106 respondents who were selected through a simple random sampling technique. Data were collected using questionnaire instruments and analyzed by multiple linear regression, t-test, F test, and determination test using SPSS software version 25. The test results show that organizational culture and workload have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. A strong organizational culture has been proven to drive individual performance through the creation of a conducive work environment, while a balanced workload also strengthens productivity. These findings confirm the importance of cultural management and workload management in improving organizational effectiveness, particularly in strategic industries such as power generation

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Natasya Putri Yudhana

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,

Jl. Gatot Subroto III Kec. Samarinda Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Email: 2111102431091@umkt.ac.id

PENDAHULUAN

Energi listrik merupakan infrastruktur esensial yang menopang berbagai aspek kehidupan masyarakat modern, mulai dari kegiatan rumah tangga hingga aktivitas industri berskala besar. Seiring meningkatnya kebutuhan akan pasokan listrik yang stabil dan berkualitas, peran perusahaan penyedia tenaga listrik menjadi sangat vital. Di Indonesia, tugas tersebut dijalankan oleh PT PLN, yang merupakan perusahaan milik negara (BUMN), yang memiliki mandat strategis dalam menjamin ketersediaan dan pemerataan energi listrik di seluruh wilayah, termasuk daerah terpencil dan kawasan industri yang berkembang pesat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, PLN membentuk berbagai unit bisnis yang bertanggung jawab pada proses pembangkitan, transmisi, dan distribusi listrik, salah satunya adalah PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam yang berlokasi di Kalimantan Timur.

UBP Mahakam berperan penting dalam menjaga keandalan sistem pembangkitan listrik di

wilayah Samarinda dan sekitarnya melalui pengelolaan beberapa unit pembangkit, seperti PLTD, PLTG, dan PLTMG. Tugas ini menuntut tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga mampu bekerja dalam tekanan dan tanggap terhadap dinamika operasional yang tinggi. Kondisi tersebut secara langsung menciptakan beban kerja yang signifikan bagi karyawan. Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi tidak hanya dituntut untuk menyediakan sistem kerja yang efisien, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung. Budaya organisasi yang dibangun melalui nilai-nilai integritas, kolaborasi, dan tanggung jawab diharapkan mampu meningkatkan adaptabilitas, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Namun dalam praktiknya, terdapat indikasi bahwa tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan belum sepenuhnya dapat diimbangi oleh budaya organisasi yang diterapkan. Meskipun struktur organisasi telah dirancang dengan baik, tidak semua nilai budaya mampu menjangkau perilaku kerja nyata karyawan di lapangan. Ketidakseimbangan antara ekspektasi manajerial dan kondisi kerja aktual dapat menurunkan efektivitas kinerja, memicu stres kerja, bahkan menyebabkan turunnya motivasi kerja. Studi Robbins & Judge, (2018) memperlihatkan bahwa volume kerja yang melebihi kapasitas individu memberikan efek buruk terhadap kinerja. Di sisi lain, budaya organisasi yang sehat diyakini mampu mengurangi tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Dessler, 2015). Artinya, interaksi antara budaya organisasi dan beban kerja menjadi penentu utama dalam membentuk kualitas kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan budaya organisasi dan hasil kerja serta beban kerja secara terpisah. Penelitian Widodari *et al.*, (2024) serta Rahmat & Christina, (2024) misalnya, menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi berdampak positif terhadap peningkatan performa pegawai. Demikian pula, Duka *et al.*, (2023) dan Tampenawas *et al.*, (2023) menegaskan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong kinerja yang optimal. Namun demikian, studi yang secara bersamaan meneliti dampak struktur budaya dan intensitas kerja pada performa pegawai dalam konteks unit pembangkitan tenaga listrik, khususnya di wilayah Kalimantan Timur, masih terbatas. Ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, baik dari sisi konteks geografis maupun dari kombinasi variabel yang diteliti.

Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di sektor jasa, perbankan, atau manufaktur, dengan kondisi kerja yang berbeda secara struktural dan fungsional dari industri ketenagalistrikan. Selain itu, sebagian besar menggunakan pendekatan yang hanya menekankan satu variabel bebas tanpa mengamati efek secara serentak dari perpaduan nilai organisasi dan tekanan kerja. Padahal dalam lingkungan kerja seperti di UBP Mahakam, di mana beban teknis tinggi dan budaya organisasi menjadi instrumen manajerial utama, analisis terhadap kedua variabel secara bersamaan sangat diperlukan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

Urgensi penelitian ini tidak hanya terletak pada upaya mengisi kekosongan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dalam industri strategis, tetapi juga pada pentingnya menyediakan evidence-based input bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan internal. Dari sisi ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dalam membangun model konseptual yang memadukan dua determinan utama kinerja karyawan, yaitu sistem nilai internal dan kuantitas tanggung jawab. Di sisi terapan, temuan ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen UBP Mahakam maupun unit serupa ketika menyusun pendekatan untuk mendorong kinerja yang lebih optimal melalui pendekatan yang holistik dan terukur.

Dengan demikian, penelitian ini timbul dari kebutuhan untuk memahami secara mendalam bagaimana interaksi antara sistem nilai kerja dan tekanan tugas berdampak pada performa pegawai dalam dunia industri pembangkitan listrik yang berada di wilayah operasional strategis. Tujuan utama tujuan riset ini yakni mengevaluasi dampak budaya organisasi dan tanggung jawab kerja terhadap produktivitas pegawai di PT PLN IPU Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam, entah secara terpisah maupun bersamaan. Data riset ini diharapkan dapat memperkaya diskursus akademik di bidang manajemen organisasi sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja di sektor ketenagalistrikan Indonesia.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Nilai-nilai kerja kolektif yang dipegang oleh seluruh anggota lembaga, yang berfungsi sebagai acuan Tindakan dan pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja. Robbins & Judge, (2017) menyebutkan struktur nilai bersama yang dimiliki individu dalam organisasi dan menjadikannya unik. Definisi ini sejalan dengan pendapat Dessler, (2015) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, serta sikap yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak para anggotanya. Secara operasional, budaya organisasi dapat diukur melalui enam indikator seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Retnaningtyas & Widodo, 2022).

Beban Kerja

Kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada individu dalam periode waktu tertentu. Robbins & Judge, (2018) mendefinisikannya sebagai jumlah total pekerjaan yang dihadapi individu, baik dari aspek jumlah pekerjaan maupun tingkat kesulitan tugas. Sementara itu, Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup jumlah dan durasi tugas yang harus diselesaikan berdasarkan pada kapasitas pekerja dan fasilitas yang dimiliki. Tolak ukur beban kerja dalam studi ini mengacu pada situasi tugas, efisiensi pemanfaatan waktu, sasaran kerja, serta standar pekerjaan (Husain, 2022). Dalam konteks perusahaan dengan beban teknis tinggi seperti UBP Mahakam, pengelolaan beban kerja menjadi hal yang sangat penting untuk menghindari kelelahan, stres, dan menurunnya produktivitas.

Kinerja karyawan

Hasil akhir yang dicapai oleh pekerja dalam bentuk keseluruhan dari seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Menurut Robbins & Judge, (2015), kinerja karyawan adalah output kerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi menginginkan karyawan dengan kinerja optimal guna mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh potensi individu serta dukungan sistem manajemen yang baik, namun perbedaan kinerja antar karyawan tetap dapat terjadi meskipun berada di lingkungan kerja yang sama (Reinaldo *et al.*, 2024). Tolak ukur performa dalam studi ini meliputi mutu, volume, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja (Robbins & Judge, 2018).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi Hakim *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi berdampak positif juga signifikan kepada performa aparatur. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh Ilham *et al.*, (2021) serta Lutvi *et al.*, (2021) yang dalam risetnya budaya organisasi mempunyai dampak berdampak nyata dan menguntungkan bagi hasil kerja staf.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi yang dijalankan oleh Duka *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa variable beban aktivitas memberikan efek menguntungkan dan terukur pada hasil kerja staf. Ini relevan dengan studi oleh Tampenawas *et al.*, (2023) serta Putra *et al.*, (2023) yang mengindikasikan beban kerja berdampak kepada kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif serta signifikan.

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Studi yang dijalankan oleh Zainal *et al.*, (2023), Adisya *et al.*, (2024) serta Azizah *et al.*, (2023) mengindikasikan kombinasi nilai budaya organisasi dan beban kerja memberikan efek yang nyata terhadap kinerja pegawai.

H₃: Budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam.

METODE PENELITIAN

Perusahaan PLN Indonesia Power Unit Pembangkitan (UBP) Mahakam menjadi subjek dalam penelitian ini. Informasi yang dianalisis mencakup data utama dan data tambahan. Data utama didapat melalui wawancara, observasi langsung, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Data sekunder berasal dari dokumen seperti laporan tahunan, capaian kinerja perusahaan, dan artikel ilmiah yang memperkuat landasan teori dan mendukung hasil analisis. Populasi penelitian mencakup 144 karyawan dari berbagai divisi, dan sampel sebanyak 106 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Pemilihan dilakukan secara acak dengan Microsoft Excel tanpa kriteria khusus untuk meminimalkan bias. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, serta pengujian keabsahan, konsistensi, distribusi data, multikolinearitas, heterokedastisitas, pengujian statistik t dan f serta nilai kontribusi penjelas dengan bantuan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Sebuah pernyataan dianggap sah bila nilai r hasil penghitungan melebihi r tabel atau nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 (Sugiyono, 2008). Paramita *et al.*, (2021) Tujuan dari pelaksanaan uji validitas adalah untuk menilai sejauh mana instrumen berupa kuesioner mampu menggali informasi atau data yang dibutuhkan secara memadai. Temuan engujian validitas secara keseluruhan ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel Df = (n-2)	sig	α	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	BO1	0,927	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BO2	0,926	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BO3	0,925	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BO4	0,938	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BO5	0,937	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BO6	0,938	0,1909	0,000	0,05	Valid
Beban kerja (X2)	BK1	0,822	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BK2	0,810	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BK3	0,821	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BK4	0,812	0,1909	0,000	0,05	Valid
	BK5	0,824	0,1909	0,000	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	KK1	0,841	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK2	0,800	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK3	0,840	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK4	0,779	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK5	0,756	0,1909	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Merujuk pada data tabulasi diatas, mengindikasikan bahwa aspek Budaya Perusahaan (X1), Tekanan Kerja (X2), dan Performa Karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung > r tabel ataupun tingkat nilai probabilitas kurang dari 0,05 yang berarti semua pernyataan setiap variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sebuah faktor dinilai konsisten jika skor cronbach's alpha melebihi 0,6, jika tidak maka apabila nilai tersebut kurang dari 0,6, sehingga faktor dianggap tidak konsisten.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,969	0,6	Reliabel
2	Beban Kerja	0,876	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,863	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Dari pengujian keandalan sebelumnya, diperoleh informasi bahwa faktor Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai cronbach's alpha diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur di penelitian ini.

Uji Normalitas

Kajian ini menerapkan analisis normalitas melalui pendekatan Kolmogorov One Sample Smirnov, yang bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian distribusi data sampel dengan distribusi normal. Jika p-value lebih dari 0,05, maka data dinilai berdistribusi normal. Namun jika nilai uji kurang dari 0,05 menunjukkan ketidakwajaran distribusi data pengujian ini menunjukkan bahwa:

Tabel 3 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10302010
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.047
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Melihat data yang disajikan dalam tabel tersebut, pengujian normalitas menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 yang jelas lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang sesuai.

Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikolinearitas dilaksanakan melalui mengkaji nilai toleransi dan indeks inflasi variabel (VIF). Sebuah model dianggap tidak mengandung korelasi ganda apabila tolerance > 0,10 dan VIF < 10 berada di bawah 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10, maka terdapat indikasi adanya korelasi antar variabel bebas. Berikut ini hasil pengujian tabelnya:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Beban Kerja	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) antara faktor independent mengindikasikan tiadanya memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 dalam studi ini.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas diterapkan uji Glejser. Jika hasilnya hubungan saling terkait antar predictor data tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. lebih besar dari 0,05, maka terindikasi mengalami heteroskedastisitas.

Table 5. Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.927	1.376		4.307	.000
	BO	-.076	.039	-.184	-1.923	.057
	BK	-.083	.055	-.145	-1.508	.135

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Hasil dari uji Glejser dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Organisasi 0,057 > 0,05, dan pada variabel Beban Kerja nilai signifikan 0,135 > 0,05. Maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Akan tetapi jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka informasi digunakan untuk mengidentifikasi dampak juga menggambarkan korelasi Uji regresi linear simultan.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Understandartized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	11.333	1.437
BO	.306	.054
BK	.164	.069

Sumber: Hasil olah data SPSS for windiws versi 25

Dari tabel diatas hasil diperoleh rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,333 + 0,306 X_1 + 0,164 X_2$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,333 memperlihatkan bahwa jika faktor Budaya Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) konstan, maka kinerja berada pada angka yang positif.
- Koefisien beta untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,306 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X1, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 30,6%. Sebaliknya, jika nilai X1 menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diperkirakan akan menurun sebesar 30,6%, dengan syarat variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Koefisien beta untuk variabel Beban Kerja (X2) adalah 0,164. Jika variabel lain dipertahankan konstan dan X2 meningkat sebesar 1%, maka aspek Kinerja Pegawai (Y) diharapkan meningkat sebesar 16,4%. Begitu juga sebaliknya, jika variabel lain tetap konstan dan X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) diharapkan menurun sebesar 16,4%.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	sig	Standar	Keterangan
BO	5,720	1,983	.000	0,05	Berpengaruh Signifikan

BK	2,389	1,983	.019	0,05	Berpengaruh Signifikan
----	-------	-------	------	------	------------------------

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Berdasarkan data pengujian, komponen Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,720 yang lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1,983 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berkontribusi sebagian terhadap performa staf (Y). Di sisi lain, variabel Beban Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 2,389 dengan nilai nilai p = 0,019 yang di bawah 0,05 membuktikan bahwa beban kerja (X2) memengaruhi performa (Y).

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji f

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	19.135	.000 ^b	Berpengaruh signifikan
Residual			
Total			

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Pengujian t berfungsi menilai kontribusi tiap prediktor terhadap hasil 3,084. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.611 ^a	.373	.361	1.635

Sumber: Hasil olah data SPSS for windows versi 25

Berdasarkan output yang ditampilkan, koefisien determinasi disesuaikan menunjukkan angka 0,361. Ini berarti bahwa 36,1% variasi yang terjadi pada variabel Hasil kerja (Y) sebagian dijelaskan oleh X1 dan X2, sementara 63,9% lainnya dipengaruhi faktor eksternal.

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan dari hasil analisis dan pembahasan, diketahui bahwa secara parsial struktur nilai internal memberikan dampak menguntungkan pada pencapaian kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif mempermudah individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai, bahkan melampaui, standar kerja yang telah ditetapkan. Lebih jauh, volume kerja berkontribusi nyata terhadap hasil kerja karyawan secara parsial. Ketika beban kerja dialokasikan secara seimbang serta dikelola dengan baik, hal tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, temuan dari uji gabungan (F-test) membuktikan bahwa nilai organisasi dan intensitas kerja memberikan dampak sinergis terhadap performa karyawan. Dengan demikian, sinergi antara iklim organisasi yang mendukung serta manajemen beban kerja yang efisien dapat mengoptimalkan performa kinerja secara keseluruhan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu Bagi perusahaan, disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi dengan mendorong nilai-nilai kerja yang positif seperti kerja sama tim, disiplin, dan tanggung jawab agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen beban kerja perlu dilakukan secara adil dan terukur agar karyawan tidak mengalami tekanan berlebihan yang dapat menurunkan kinerja. Untuk peneliti berikutnya, perlu disisipkan faktor tambahan

seperti kenyamanan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman utuh atas berbagai elemen yang memengaruhi performa staf.

REFERENSI

- Adisya, S., Haryanto, D. A. T., & M.Si, Dra. Sri Riris S, M. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Solidaritas FISIP UNISRI*, 8(2), 1–5.
- Azizah, A. N., Surian, S., & Abubakar, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan. 1(2), 57–60. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i2.1805>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14 29th edition)* (14th ed.).
- Duka, A. T., Peny, T. L. L., Hermayanti, & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor Th . Duka , 2 Theresia Lounggina Luisa Peny , Fanisius Gorang Program Studi Manajemen , Fakultas Ekon. 9(23), 1018–1039.
- Hakim, R., Brasit, N., & Khalik, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makas. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(April), 255–267. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2747>
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 15, 1–10.
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(290), 298.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). In *Jakarta: Rajawali Pers* (Vol. 72).
- Lutvi, M. H., Utamingtyas, R. R. B., & Farouk, U.-. (2021). The Influence of Organizational Culture and Workload on Employee Work Performance at PT Angkasa Pura I (Persero) Ahmad Yani International Airport Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 7(1), 91. <https://doi.org/10.32497/jobs.v7i1.3639>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Rahmat, A., & Christina, C. (2024). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance. *Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship*, 5(3), 85–95. <https://doi.org/10.55208/jeme.v2i1.160>
- Reinaldo, M. T., Wellem, E., & Juru, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting Kabupaten Sikka. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3).
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th Global ed.). In Harlow, UK: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Global Edition* (17th ed.). Pearson Education. https://books.google.co.id/books?id=7_LjCwAAQBAJ
- Sugiyono. (2008). *Perencanaan Bangunan Pengaman Muara Kali Silandak Semarang*. F. Teknik UNDIP.
- Tampenawas, B. B., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 11(4), 1108-1117. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345>

Widodari, S. A., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). *The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City , Depok*. 2(3), 139-150.

Zainal, Sylvia, & Azhari, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PNS Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 484-496.