

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
THE PERFORMANCE OF PT XYZ ENGINEERING EMPLOYEES**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TEKNIK PT XYZ**

Muhammad Andi Syahfarrel¹, Mochamad Vrans Romi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat^{1, 2}

muhammadandisyahfarrel@gmail.com¹, vransromi@gmail.com²

ABSTRACT

From the results of the performance appraisal data obtained that there is a decrease in performance in Engineering Employees of PT XYZ. This study aims to determine the effect of workload and organizational culture on the performance of engineering employees both partially and simultaneously. This type of research is quantitative with a total of 35 respondents for variables X1 and X2, namely engineering employees and for variable Y is a superior in the company, then data collection techniques using library research and field research, and data analysis techniques using descriptive and associative methods with the SPSS version 26 program as a data processing tool. The results of this study indicate that workload has a positive effect on the performance of engineering employees and organizational culture has a positive effect on the performance of engineering employees. Then workload and organizational culture simultaneously affect the performance of engineering employees of PT XYZ.

Keywords : Workload, Organizational Culture, Performance

ABSTRAK

Dari hasil data penilaian kinerja yang diperoleh bahwa terdapat penurunan kinerja pada Karyawan Teknik PT XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan teknik baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan total responden 35 untuk variabel X1 dan X2 yaitu karyawan teknik dan untuk variabel Y merupakan atasan yang ada di perusahaan, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teknik dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teknik. Kemudian beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teknik PT XYZ.

Kata Kunci : Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Karena orang adalah sumber daya organisasi yang paling berharga, sumber daya manusia (SDM) harus ditangani dengan kasih sayang dan keseimbangan baik dalam manajemen

maupun pemanfaatan. Menurut **Bandar & Manar (2012)**, sumber daya manusia sering disebut sebagai sumber daya organisasi yang paling berharga. Di era globalisasi, perusahaan berkembang dengan kecepatan yang lebih cepat, yang

mengintensifkan daya saing internal. Dalam dunia korporat yang kompetitif saat ini, sumber daya manusia sangat penting. Disebutkan bahwa bisnis yang memiliki sumber daya manusia yang kuat akan mampu bersaing dengan bisnis saingan. Hal ini menunjukkan bagaimana kualitas dan masa depan perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Karena kinerjanya mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan, karyawan merupakan komponen penting dari bisnis. Kinerja karyawan yang rendah akan mempersulit bisnis untuk memenuhi tujuannya. Hal ini memaksa bisnis untuk terlibat dalam sejumlah tugas, termasuk menemukan, mempekerjakan, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja yang kompeten yang beroperasi dengan baik. Pengusaha harus memberikan perhatian instan kepada staf mereka sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi bisnis. Akibatnya, kinerja karyawan juga mempengaruhi apakah tujuan perusahaan terpenuhi.

Intinya, sumber daya manusia perusahaan adalah aset yang paling berharga. Akibatnya, sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang dapat dengan cepat mengambil teknologi baru dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Perusahaan harus berinovasi dalam berbagai proses, terutama dalam bisnis makanan, mengingat ekspansi ekonomi yang pesat di sektor tersebut. Pekerja yang aktif, imajinatif, dan terampil diperlukan untuk mendukung kemajuan ini dan memenuhi harapan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sebagian besar didasarkan pada seberapa baik kinerja personelnnya sendiri, dengan kinerja menjadi faktor yang paling penting.

Pekerja atau karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang membutuhkan pengerahan tenaga mental

dan fisik saat bekerja. Seorang pekerja dapat menanggung beban fisik, mental, atau psikologis, atau sosial dan moral sebagai akibat dari kerja mereka. Latihan fisik menghabiskan lebih banyak energi daripada aktivitas mental, tetapi aktivitas mental memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena hubungannya dengan psikologi dan kebutuhan akan fokus yang intens. Tergantung pada sifat tugas, beban kerja individu telah ditetapkan oleh organisasi melalui standar kerja. Ada tiga situasi di mana karyawan mungkin diberi terlalu banyak tenaga kerja.

Pertama, beban kerjanya standar. Kedua, ada beban kerja yang berlebihan (*over capacity*). Ketiga, tidak ada cukup pekerjaan (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah akan memengaruhi seberapa efisien orang bekerja. Tugas yang terlalu menuntut merupakan indikasi kelangkaan tenaga kerja. Ketika ada kelangkaan tenaga kerja atau jumlah pekerjaan yang tinggi dibandingkan dengan jumlah karyawan, pekerja mungkin kelelahan secara fisik dan mental. PT. XYZ mengalami hal ini. Beban kerja karyawan bersifat kumulatif dan membutuhkan penyelesaian, sehingga mereka harus siap untuk meluangkan waktu ekstra karena jam kerja biasanya tidak cukup untuk menyelesaikan semuanya, terutama ketika produk baru perlu diperkenalkan oleh perusahaan. Pada akhirnya, kelelahan mencegah pekerja menjadi produktif, oleh karena itu pemberi kerja harus memberi mereka dorongan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

PT XYZ merupakan satu diantara banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang pangan. PT XYZ memiliki lebih dari satu cabang perusahaan yang tersebar di Indonesia dengan kantor pusat yang ada di Jakarta.

Beban kerja sangat penting bagi bisnis. Bisnis dapat menentukan berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan pekerjanya dan seberapa besar dampaknya terhadap kesuksesan bisnis dengan memberi mereka beban kerja yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Vanchapo (2020:1) mendefinisikan beban kerja sebagai prosedur atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan segera dan dalam jangka waktu tertentu. Ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan beberapa pekerjaan, itu tidak berubah menjadi beban. Namun, tugas dan kegiatan tersebut berubah menjadi beban jika pekerja tidak berhasil. **Linda (2014)** menawarkan sudut pandang alternatif, berpendapat bahwa beban kerja seseorang adalah jumlah upaya yang diperlukan agar permintaan pekerjaan dapat dipenuhi. Beban kerja, menurut **Monika (2018)**, adalah proses yang dilalui seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau kumpulan tugas posisi yang diselesaikan dalam kondisi tipikal dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja, menurut **Dhania (2010)**, adalah jumlah dari banyak tugas psikologis dan fisik yang membutuhkan keterampilan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Agar sebuah organisasi dapat belajar bagaimana mengatasi masalah yang timbul dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik, **Schein (1985) dalam Riani (2011:6)** mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi mendasar yang ditemukan, dibuat, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu. Dengan demikian, perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan

merasakan sehubungan dengan masalah ini. Selain itu, ada menurut **Rivai & Mulyadi (2012)**, budaya organisasi adalah kerangka kerja yang mengarahkan perilaku sehari-hari karyawan, membuat keputusan untuk mereka, dan memandu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuh karakteristik utama yang terdiri dari budaya organisasi adalah indikator pengukuran budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, agresivitas, dan kemandirian.

Sebuah kelompok organisasi menempa budaya organisasinya sendiri untuk maju dan mengatasi hambatan di masa depan. Sebuah organisasi percaya bahwa ia harus menghormati berbagai batasan yang relevan dan mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat. Dapat mendukung kegiatan organisasi selama memiliki budaya organisasi yang kuat, memiliki efek positif, dan mudah digunakan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat membutuhkan modifikasi karena tidak selalu mudah dioperasikan.

Bisnis dengan budaya perusahaan yang kuat akan melihat perubahan dalam kinerja dan perilaku staf. Kinerja karyawan akan ditentukan oleh budaya organisasi yang mereka pilih untuk berpartisipasi. Selain itu, penggabungan budaya ke dalam suatu organisasi akan membentuk kepribadian anggota stafnya saat mereka melakukan pekerjaan mereka dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian Kepala Teknik di PT XYZ mengenai budaya organisasi diperoleh informasi penerapan budaya organisasi diantaranya dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Implementasi Budaya Organisasi di PT XYZ

NO	KEGIATAN	KETERANGAN
1.	Membaca peraturan yang tertera	Sudah terimplementasi secara rutin
2.	Datang dan pulang tepat waktu	Belum terimplementasi secara rutin
3.	Tidak membawa alat elektronik kedalam ruangan kerja	Belum terimplementasi secara rutin
4.	Memulai kegiatan dengan do'a	Belum terimplementasi secara rutin
5.	Memakai pakaian sesuai SOP	Sudah terimplementasi secara rutin

Beberapa aspek budaya organisasi, seperti, disiplin waktu, dan membawa alat elektronik, dan memulai kegiatan dengan do'a masih memerlukan perhatian lebih untuk dapat terimplementasi secara rutin. Hal ini menunjukkan adanya potensi perbaikan dalam memperkuat aspek-aspek ini guna mencapai konsistensi dalam penerapan budaya organisasi.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi kebiasaan membaca peraturan dan penggunaan pakaian sesuai sop menunjukkan adanya komitmen dan konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai dan kegiatan tertentu dari budaya organisasi.

Hal ini dapat memberikan pandangan bahwa perbaikan dalam implementasi budaya organisasi dapat berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih disiplin, teratur, dan sesuai dengan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk

meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan konsistensi dalam menerapkan budaya organisasi di PT XYZ mungkin diperlukan.

Kinerja adalah komponen penting yang harus diperhitungkan oleh semua manajer, baik di perusahaan kecil maupun besar. Pencapaian karyawan atau organisasi berfungsi sebagai sarana pelaporan kepada publik dan organisasi. Kinerja dalam melaksanakan tugasnya tidak pernah independen; sebaliknya, itu terus-menerus berkorelasi dengan kepuasan kerja pekerja, jumlah kompensasi yang diterima, dan sifat, bakat, dan kapasitas pribadi. Menurut **Muhammad (2009)**, kinerja adalah ringkasan dari seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanakan dalam hal pencapaian misi, tujuan, dan ambisi organisasi sebagaimana dituangkan dalam rencana strategisnya.

Tabel 2 Penilaian Kinerja Periode November 2023

PENILAIAN KINERJA (0-50)	NILAI RATA-RATA	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE (%)
43	0,86	2	4,35
47	0,94	1	2,17
48	0,96	8	17,4
49	0,98	4	8,7
50	1	15	67,4
TOTAL		35	100

*Nilai Rata-Rata = Penilaian Kinerja : 50

Sumber: Arsip PT XYZ 2023, diolah kembali April 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT XYZ pada periode November 2023 bisa dikatakan cukup bagus dengan 15 orang mendapatkan nilai maksimal yaitu 50 dan

sisanya mendapatkan nilai yang tidak terlalu rendah juga karena nilai terendah nya yaitu 43 dengan jumlah karyawan 2 orang, sisanya berada diantara rentang 43-50.

Tabel 3 Penilaian Kinerja Periode Desember 2023

PENILAIAN KINERJA (0-50)	NILAI RATA- RATA	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE (%)
38	0,76	1	2
40	0,8	1	2
43	0,86	1	2
45	0,9	3	6
46	0,92	1	2
47	0,94	3	6
48	0,96	6	12
49	0,98	9	18
50	1	10	50
TOTAL		35	100

*Nilai Rata-Rata = Penilaian Kinerja : 50

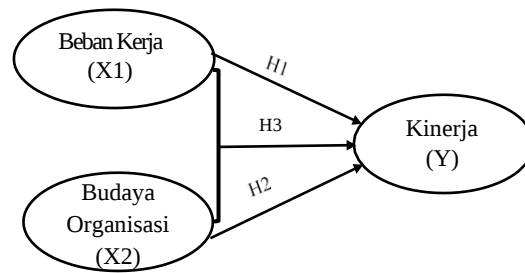
Sumber: Arsip PT XYZ 2023, diolah kembali April 2024

Sementara itu, jika dilihat dari tabel 3 hasil penilaian kinerja karyawan PT XYZ. Di samping itu pada hasil penilaian karyawan dapat dikatakan mengalami penurunan dilihat dari jumlah karyawan yang mendapatkan nilai maksimum (50) berkurang menjadi 10 orang. Selain itu, sekarang terdapat karyawan yang mendapat nilai 38 yang mana itu merupakan nilai terendah pada periode ini. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan karena banyak sekali beban kerja dan kurang diterapkannya nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi PT XYZ. Selain itu, setiap atasan pasti menginginkan kinerja setiap karyawan bisa maksimal setiap bulannya, sehingga penting bagi karyawan PT XYZ untuk mempertahankan kinerjanya bagi yang sudah baik atau mendapatkan nilai maksimum dan meningkatkan kinerja untuk karyawan yang belum mendapatkan nilai maksimum.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini mencakup penelitian terhadap populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau *nonprobability sampling* yang dimana menggunakan seluruh populasi dengan total responden 35 untuk variabel X1 dan X2 yaitu karyawan teknik dan untuk variabel Y merupakan atasan yang ada di perusahaan, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

Untuk mengetahui model penelitian secara skematis pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan teknik PT XYZ dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT XYZ

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja				
X1.1	0.849	Valid	0.875	Reliabel
X1.2	0.713	Valid		
X1.3	0.831	Valid		
X1.4	0.799	Valid		
X1.5	0.753	Valid		
X1.6	0.763	Valid		
Budaya Organisasi				
X2.1	0.762	Valid	0.831	Reliabel
X2.2	0.728	Valid		
X2.3	0.816	Valid		
X2.4	0.720	Valid		
X2.5	0.754	Valid		
X2.6	0.568	Valid		
X2.7	0.573	Valid		
Kinerja				
Y.1	0.604	Valid	0,725	Reliabel
Y.2	0.760	Valid		
Y.3	0.790	Valid		
Y.4	0.792	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas dipresentasikan melalui r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien *product moment*. Setelah menganalisis data yang telah diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar daripada r_{tabel} (0,3338). Artinya, instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya, untuk

menguji reliabilitas kuesioner, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat dalam tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi

normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0.481 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.078 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel

independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar 0.628 dan variabel budaya organisasi sebesar 0.149, yang keduanya lebih besar dari 0.05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value
1	(Constant)	2.143	1.238		1.734
	Beban Kerja	.327	.078	.543	4.218
	Budaya Organisasi	.219	.073	.386	3.002
a. Dependent Variable: Kinerja					
					Sig.
					.093
					.000
					.005

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,143 + 0,327X_1 + 0,219X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2,143 menunjukkan jika variabel beban kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bernilai nol, maka variabel kinerja bernilai 2,143.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) berarah positif sebesar 0,327 hal ini menyatakan

bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,327.

3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) berarah positif sebesar 0,219 hal ini menyatakan bahwa jika budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,219.

Tabel 6 Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	4.218	2.036	0.000	0.05	Berpengaruh
X2	3.002	2.036	0.005	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,218 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap

variabel kinerja. Kemudian, variabel budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,002 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Tabel 7 Hasil F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	46.812	3.29	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $46,812 > 3,29$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa beban

kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah beban kerja dan budaya organisasi yang baik, maka akan semakin tinggi kinerja.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.729	1.020
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama dari beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,745. Ini berarti variabel beban kerja dan budaya organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel kinerja sebanyak 74,5%, yang termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi atau kuat. Sedangkan, 25,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru PT XYZ, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap beban kerja pada PT XYZ termasuk kedalam kriteria sedang, dengan sub variabel kondisi pekerjaan menjadi nilai

tertinggi dengan total rata-rata 3,42 yang termasuk kriteria tinggi. Sedangkan sub variabel penggunaan waktu kerja menjadi nilai terendah dengan rata-rata 3,2 yang termasuk kriteria sedang.

2. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada PT XYZ termasuk kedalam kriteria cukup, dengan sub variabel tertinggi terdapat pada sub variabel memperhatikan detail dengan total skor rata-rata 3,42 yang termasuk kriteria tepat. Sedangkan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel orientasi pada orang dengan total skor rata-rata 3,27 yang termasuk kriteria cukup.
3. Kinerja karyawan teknik PT XYZ termasuk kedalam kriteria cukup, dengan sub variabel tertinggi terdapat pada sub variabel mutu dengan skor rata-rata 3,5 termasuk kedalam kriteria tinggi. Sedangkan sub

variabel terendah terdapat pada sub variabel efektivitas penggunaan sumber daya dengan total skor rata-rata 3,37 yang termasuk kriteria cukup.

4. Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan teknik di PT XYZ baik secara parsial maupun simultan:
 - a. Pengaruh beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Teknik PT XYZ.
 - b. Pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Teknik PT XYZ.
 - c. Beban kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Teknik PT XYZ.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dan juga sebagai bahan pertimbangan untuk PT XYZ dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Adapun saran atau masukan dari peneliti yaitu:

1. Saran untuk PT XYZ
 - a. Berdasarkan pernyataan mengenai beban kerja PT XYZ pada sub variabel penggunaan waktu kerja termasuk dalam kriteria sedang namun lebih rendah dari sub variabel beban kerja lainnya. Maka sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan efisiensi penggunaan waktu kerja karyawan teknik untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Ini bisa dilakukan

dengan mengoptimalkan proses kerja dan memastikan pengaturan waktu yang lebih efektif sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

- b. Berdasarkan pernyataan mengenai budaya organisasi PT XYZ pada sub variabel orientasi pada orang termasuk ke dalam kriteria cukup namun lebih rendah dari sub variabel budaya organisasi lainnya. Maka sebaiknya pihak perusahaan fokus untuk memperkuat orientasi pada orang dalam budaya organisasinya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antar departemen, mendukung kolaborasi antar tim, dan mempromosikan keterbukaan dalam berbagi pengetahuan serta pengalaman di antara pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung pertumbuhan serta pengembangan karyawan secara optimal.
- c. Berdasarkan pernyataan mengenai kinerja karyawan teknik PT XYZ pada sub variabel efektivitas penggunaan sumber daya termasuk ke dalam kriteria cukup namun lebih rendah dari sub variabel kinerja lainnya. Maka sebaiknya pihak perusahaan mempertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya. Langkah-langkah yang dapat

diambil antara lain adalah meningkatkan pelatihan dalam pengelolaan teknologi yang tersedia, mengoptimalkan penggunaan dana atau keuangan yang disediakan untuk proyek-proyek teknis, serta memperkuat koordinasi antara tim untuk memastikan sumber daya digunakan secara efisien dan berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja tenaga kerja teknik dan mencapai standar yang lebih tinggi dalam pengelolaan sumber daya.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih mempunyai keterbatasan dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah teori-teori ahli yang lain dan juga teori-teori terbaru. Hal ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Teknik. Maka perlu ditambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agung, P., & Yuesti, D. A. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. AB. Alfabeta.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan (1st ed.)*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Dessler, G. (2009). *A Framework For Human Resource Management*. Prentice Hall.

Duli, N. (2019).

Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublisher.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Universitas Diponogoro.

Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. https://library.tarunabakti.or.id/beranda/index.php?p=show_detail&id=82114

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan. (2017). *Psikologis Industri dan Organisasi : Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.

Bena br Ginting, S. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya*. *Komputer Volume 5, Number 2, April 2021*, 5, 58-67.

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). *Pengaruh beban kerja*

- dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1-15.
- Murdiyani, H. (2010). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya) (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Melinda, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Kampus Universitas Muhammadiyah Kota Palopo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Garniwa, I. (2007). Pengaruh stress kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja dosen tetap universitas widyatama.
- Zulkifli, Z. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 105-116.
- Susanti, N. L. P. D., Nita, S., & Sastamidhyani, J. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu kesehatan bali. *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, 2(2), 223-228.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen. *Media Pendidikan, Gizi, dan Kuliner*, 1.
- Susanti, N. L. P. D., Nita, S., & Sastamidhyani, J. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu kesehatan bali. *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, 2(2), 223-228.
- Yulia, Y. (2018). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 47-56.