

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV RAJA KARYA

David Krisna Dipayana¹, Sihab Ridwan

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : davidkrisna284@gmail.com, Shihab@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Raja Karya. Sebanyak 40 responden dilibatkan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan SPSS 26 dan meliputi uji deskriptif, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan hipotesis. Penelitian ini dilakukan di bulan Maret-Mei 2024 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Raja Karya secara parsial karena (t hitung = -0,208, $p > 0,05$); (2) Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan (t hitung = 2,815, $p < 0,05$); (3) Kepuasan kerja, meskipun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak signifikan secara statistik dikarenakan (t hitung = 1,335, $p > 0,05$). (4) Budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan 41,2% variasi kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, workload, and job satisfaction on employee performance at CV Raja Karya. A total of 40 respondents participated in this research using questionnaires as the data collection instrument. Data analysis was conducted using SPSS 26, which included descriptive analysis, validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. The study was conducted from March to May 2024 using a quantitative approach. The results of the study indicate that (1) Organizational culture does not have a significant positive impact on employee performance at CV Raja Karya partially because (t value = -0.208, $p > 0.05$); (2) Workload partially has a significant positive impact on employee performance with (t value = 2.815, $p < 0.05$); (3) Job satisfaction, although positively influencing employee performance, is not statistically significant because (t value = 1.335, $p > 0.05$). (4) Organizational culture, workload, and job satisfaction together explain 41.2% of the variation in employee performance, with the remainder influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Organizational Culture, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental bagi sebuah perusahaan. Kualitas SDM yang mumpuni menjadi faktor penentu pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Sebagaimana diungkapkan Salsabilah (2022), "SDM menjadi salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan dan sasarannya." Pernyataan ini menegaskan peran krusial SDM dalam mengantarkan perusahaan pada puncak kejayaan. Setiap perusahaan di era modern dihadapkan pada persaingan yang ketat. Untuk itu, peningkatan kinerja menjadi sebuah keniscayaan.

Menurut Giawa (2022), budaya organisasi memainkan peranan yang krusial terkait sistem operasional perusahaan. Namun, budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pada CV Raja Karya, partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan, seperti rapat, menunjukkan tren penurunan. Hal ini dikhawatirkan dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Kurangnya partisipasi karyawan, baik dengan alasan maupun tanpa alasan, perlu dicermati dan dicarikan solusinya. Selain beban kerja yang tinggi, mudah pula terjadi konflik kerja di CV Raja Karya, yang berimbas pada performa karyawan di lapangan. Ini selaras dengan pernyataan Madhani (2022) yang menyatakan bahwa "Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Apabila pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja." Apabila seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan suatu tugas, maka tugas yang belum terselesaikan tersebut menjadi beban kerja. Kepuasan kerja termasuk investasi penting bagi perusahaan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, mencapai tujuan, dan mendapatkan berbagai manfaat lainnya. Menurut J. Kurniawan et al. (2021), "Kepuasan kerja individu berbeda-beda, sesuai dengan kepentingan dan harapannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin baik pula kinerjanya." Artadi (2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan faktor yang krusial terkait peningkatan kinerja pekerja. Tanpa kepuasan kerja, upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja akan sia-sia. Perusahaan yang bijaksana senantiasa menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas akan membawa keuntungan bagi perusahaan, seperti: kinerja yang lebih tinggi, kreativitas yang meningkat, sikap positif, dan loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, perlunya perusahaan dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang layak kepada karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai kesuksesan bersama. Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja unggul, karena karyawan berkinerja unggul memberikan kontribusi optimal dan meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kinerja dan pencapaian tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor internal perusahaan, seperti budaya organisasi, beban kerja yang sesuai, dan penyesuaian tugas dan tanggung jawab dengan kemampuan karyawan. Hal ini berkontribusi pada tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas. Adhari (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kuantitatif, tetapi juga kualitas hasil kerja, efisiensi waktu dan sumber daya yang didayagunakan, serta kepatuhan terhadap peraturan dan standar perusahaan.

CV Raja Karya dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan yang ditandai dengan frekuensi keterlambatan kerja tanpa alasan yang jelas. Kurangnya disiplin karyawan diperparah oleh ketiadaan sanksi dari atasan terhadap pelanggaran disiplin kerja. Berikut disajikan tabel yang berisi data absensi karyawan CV Raja Karya dalam kurun bulan Januari - April 2024:

Data Absensi Karyawan CV Raja Karya Periode Januari-Maret 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan
Januari	40 orang	4
Februari	40 orang	9
Maret	40 orang	11
April	40 orang	15

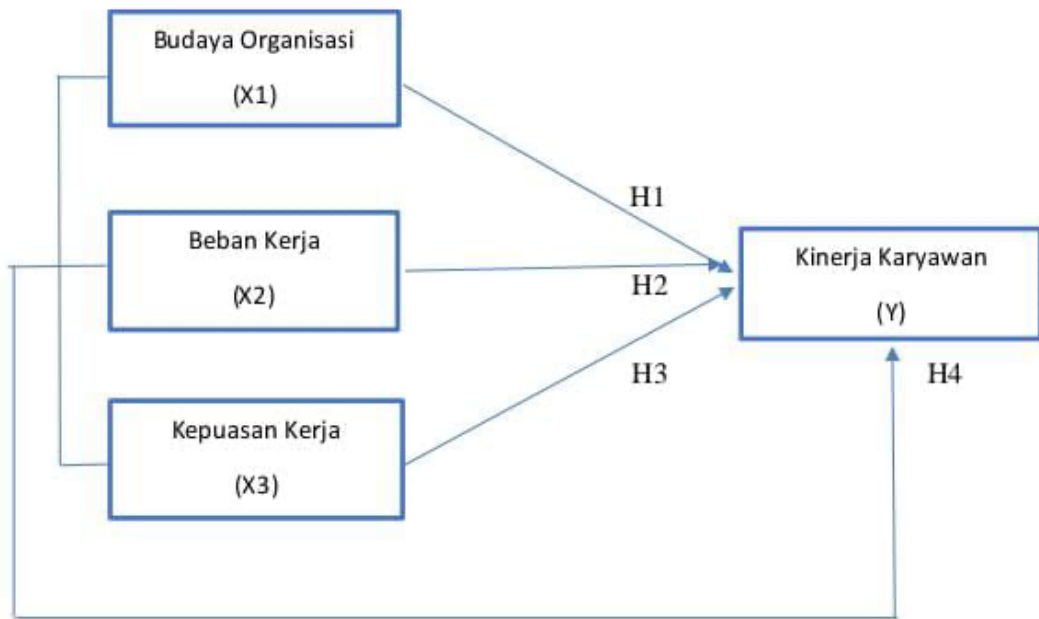
Sumber: CV Raja Karya, 2024.

Data menunjukkan tren mengkhawatirkan terkait keterlambatan karyawan CV Raja Karya dari Januari hingga April 2024. Jumlah karyawan terlambat naik signifikan tiap bulan. Pada bulan Januari tercatat 4 orang, melonjak menjadi 9 orang di bulan Februari, kemudian naik lagi menjadi 11 orang di bulan Maret dan 15 orang di bulan April. Kurangnya disiplin dan pelanggaran peraturan oleh beberapa karyawan menjadi faktor utama keterlambatan karyawan di perusahaan. Meskipun tidak ada penegakan disiplin yang konsisten, masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam mengikuti peraturan perusahaan, sehingga mereka memiliki kinerja yang baik. Kurangnya fokus dan kedisiplinan karyawan pengantar barang turut berkontribusi pada keterlambatan pengiriman barang. Karyawan seringkali terlena dalam perbincangan non-pekerjaan dengan rekan kerja di luar jam tugas, sehingga target pengantaran barang molor 1 jam. Keterlambatan ini menuai komplain dari pihak outlet pelanggan, mengingat jam pengiriman yang semestinya dijalankan pada pukul 10.00 WIB, namun baru terealisasi pada pukul 11.00 WIB.

Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja berperan krusial dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Di masa depan, karyawan perlu beradaptasi dengan beban kerja yang terus meningkat. Budaya organisasi di CV Raja Karya menanamkan seperangkat nilai-nilai fundamental yang diwujudkan dalam kepercayaan, etika, dan perilaku yang ditumbuhkan dan dikembangkan oleh organisasi. Nilai-nilai ini menjadi fondasi dalam menetapkan tujuan, membangun konsensus, mencapai keunggulan, meraih prestasi kinerja, mendorong inovasi, memelihara kesatuan, memperkuat keakraban, dan menjaga integritas organisasi, sekaligus menjadi pedoman bagi seluruh anggotanya. Beban kerja berlebih yang dialami karyawan CV Raja Karya menjadi salah satu faktor pemicu munculnya konflik kerja, yang pada akhirnya berakibat negatif terhadap performa mereka di lapangan. Peningkatan kinerja karyawan, di sisi lain, akan membawa dampak positif bagi efektivitas dan produktivitas perusahaan. Meskipun demikian, mencapai kinerja optimal dari karyawan bukanlah hal yang sederhana, karena membutuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran yang kuat dari karyawan. Perlu diingat bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menentukan hasil pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Mengacu pada paparan uraian di atas, peneliti akan mengidentifikasi lebih dalam terkait variabel yang mempengaruhi berbagai hasil kinerja karyawan yang bekerja di CV Raja Karya.

Hipotesis



1. H1 : Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya
2. H2 : Beban Kerja memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya
3. H3 : Kepuasan Kerja secara signifikan berdampak pada Kinerja Karyawan di CV Raja Karya
4. H4 : Budaya Organisasi, Beban Kerja, serta Kepuasan Kerja simultan berpengaruh pada Kinerja Karyawan CV Raja Karya

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metodologi pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. J. A. Kurniawan & Nawawi 2020 berpendapat bahwa metode kuantitatif berkaitan erat dengan teori filsafat positivisme. Instrumen penelitian menggunakan observasi, kuesioner yang dilengkapi Skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5. Teknik analisis isi dalam penelitian ini berbantuan program SPSS for Windows versi 26 yang terdiri dari: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji F. Karena tujuan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka pendekatan kuantitatif lebih tepat digunakan untuk mengukur serta menganalisis data yang relevan. Pendekatan kuantitatif ini juga mengetahui pengaruh jenis produk, kualitas pelayanan, dan pemasaran digital terhadap loyalitas pelanggan Toko Bahan Bangunan CV Kemo Jaya Baja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji Validitas berperan dalam memastikan keabsahan kuesioner. Kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan-pertanyaan didalamnya dapat mengukur secara tepat dan akurat.

Variabel		R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Budaya organisasi X1	X1	0,730	0,312	Valid
	X2	0,605	0,312	Valid
	X3	0,484	0,312	Valid
	X4	0,510	0,312	Valid
	X5	0,637	0,312	Valid
	X6	0,730	0,312	Valid
	X7	0,772	0,312	Valid

Variabel		R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Beban kerja X2	X1	0,674	0,312	Valid
	X2	0,667	0,312	Valid
	X3	0,553	0,312	Valid
	X4	0,665	0,312	Valid
	X5	0,588	0,312	Valid
	X6	0,609	0,312	Valid

Variabel		R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kepuasan Kerja X3	X1	0,674	0,312	Valid
	X2	0,667	0,312	Valid
	X3	0,553	0,312	Valid
	X4	0,665	0,312	Valid
	X5	0,588	0,312	Valid
	X6	0,609	0,312	Valid

Variabel		R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan Y	X1	0,742	0,312	Valid
	X2	0,750	0,312	Valid
	X3	0,547	0,312	Valid
	X4	0,567	0,312	Valid
	X5	0,646	0,312	Valid
	X6	0,706	0,312	Valid
	X7	0,725	0,312	Valid
	X8	0,649	0,312	Valid
	X9	0,589	0,312	Valid
	X10	0,596	0,312	Valid

UJI REABILITAS

Uji reliabilitas berperan sebagai alat ukur untuk menilai kekonsistenan dan keandalan suatu kuesioner. Dalam hal ini, kuesioner dimaknai sebagai bagian dari indikator variabel atau konstruk yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan di dalamnya menunjukkan konsistensi atau kestabilan, baik dalam rentang waktu yang sama maupun di waktu yang berbeda.

Variabel	Cronbach's Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,750	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,690	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,825	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	0,600	Reliabel

UJI NORMALITAS

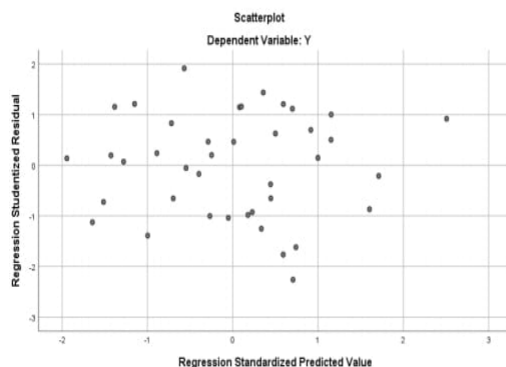
Uji normalitas data dalam persamaan regresi bertujuan mengevaluasi terkait data variabel bebas serta data variabel terikat mengikuti pola sebaran normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,04236037
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,082
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

UJI HETEROKEDASTISITAS

Jika plot dispersi tidak menunjukkan pola yang jelas, seperti pola gelombang, perluasan, atau penyempitan, dan jika titik-titik data yang tersebar pada grafik serta di bawah 0 pada sumbu Y secara merata, tidak ada heteroskedastisitas. Meskipun demikian, penemuan korelasi menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak bersifat ortogonal.



UJI MULTIKOLONIERITAS

Uji multikolonieritas hanya diperlukan untuk uji regresi berganda. Tujuan uji ini ialah guna menentukan apakah ada korelasi yang kuat atau interkorelasi antar variabel yang dipengaruhi. Hasil uji multikolonieritas memperhatikan nilai tolerabilitas dan faktor perbedaan inflasi (VIF). Nilai VIF tercatat di bawah 10 dan nilai tolerabilitas di atas 0,10 menyiratkan bahwa dalam model tersebut berarti tiada masalah multikolonieritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,957	5,360		2,231	,032
	X1	-,071	,339	-,050	-,208	,836
	X2	,802	,285	,487	2,815	,008
	X3	,289	,216	,281	1,335	,190

a. Dependent Variable: Y

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,957	5,360	
	X1	-,071	,339	-,050
	X2	,802	,285	,487
	X3	,289	,216	,281

a. Dependent Variable: Y

Dilihat dari tabel diatas, dapat diberikan interpretasi terhadap model persamaan regresi linier seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e. Y = 11,957 - 0,071X_1 + 0,802X_2 + 0,289X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Budaya Organisasi

X1 = Budaya Organisasi

b₂ = Koefisien regresi Beban Kerja

X2 = Beban Kerja

b₃ = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

e = Error

Dari hasil di atas, dipaparkan beberapa hal berikut:

1. Nilai konstanta (α) menunjukkan pengaruh positif sebesar 11,957 menyiratkan adanya hubungan searah antara variabel independen dan dependen. Artinya, jika semua variabel, termasuk Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), tetap tidak berubah atau memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan akan memiliki nilai sebesar 11,957
2. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar -0,071 bermakna setiap kenaikan 1 satuan dari Budaya Organisasi maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kinerja sebesar -0,071. Karena bernilai negatif maka Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada CV Raja

Karya saling bertolak belakang, sehingga apabila nilai Kinerja Karyawan naik maka nilai akan turun, begitupun sebaliknya jika nilai Kinerja Karyawan turun maka nilai Budaya Organisasi akan naik

3. Nilai koefisien untuk Beban Kerja adalah 0,802. Hal ini menyiratkan setiap peningkatan 1 satuan dalam Beban Kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,802 dalam Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien positif ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Beban Kerja dan Dan Kinerja Karyawan di Toko Bahan Bangunan CV Raja Karya. Apabila nilai Kinerja Karyawan bertambah maka nilai Beban Kerja juga bertambah begitupun sebaliknya jika nilai Kinerja Karyawan turun maka Beban Kerja juga akan turun.
4. Nilai koefisien Kepuasan Kerja adalah 0,289. Ini artinya setiap peningkatan 1 satuan dalam Kepuasan Kerja akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,289 pada Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. Koefisien positif ini membuktikan hubungan positif ada diantara Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan di Toko Bahan Bangunan CV Raja Karya. Apabila nilai Kinerja Karyawan bertambah maka nilai Kepuasan Kerja juga bertambah begitupun sebaliknya jika nilai Kinerja Karyawan turun maka Kepuasan Kerja juga akan turun.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t, juga dikenal sebagai uji parsial, bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas (Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) pada variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y) secara individual (parsial). Berikut ini adalah hasil uji pengaruh parsial tersebut dengan menggunakan uji t.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,957	5,360		2,231	,032
	X1	-,071	,339	-,050	-,208	,836
	X2	,802	,285	,487	2,815	,008
	X3	,289	,216	,281	1,335	,190

a. Dependent Variable: Y

Bisa diperhatikan dari tabel hasil uji t (parsial) yang terdapat pada lembar halaman sebelumnya.

$T_{tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1)$

Keterangan :

N : Jumlah Sampel penelitian

K : Jumlah Variabel Independen

Maka :

$= 0,05 / 2 ; 40 - 3 - 1$

$= 0,025 ; 36$

$= 2,028$

Tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini yakni 0,05 atau setara dengan probabilitas 5% dengan t tabel sebesar 0,028. Untuk menentukan apakah suatu hipotesis memiliki pengaruh atau tidak, maka dapat dinyatakan nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel. Berikut merupakan hasil pengujian Uji t (Parsial):

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tiada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

H_a : Ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

Berdasarkan pada tabel 4.9 disajikan Hasil uji t memperlihatkan Budaya Organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar -0,208 dan nilai probabilitas sebesar 0,836. Karena t hitung (- 0,208) bernilai lebih kecil dari t tabel (2,028) serta nilai probabilitas lebih besar dari $\alpha=0,05$ ($0,836 > 0,05$) maka hipotesis awal (H_0) harus ditolak.

2. Hipotesis Kedua

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

Ha : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.9, disajikan nilai t hitung untuk variabel Kualitas Pelayanan sebesar 2,815. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,028 dengan tingkat signifikansi ($0,008 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik garis besar adanya pengaruh antara Beban Kerja pada Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

3. Hipotesis Ketiga

Ho : Tiada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

Ha : Adanya pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Raja Karya

Analisis tabel 4.9 menunjukkan bahwa Profitabilitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,190, yang lebih besar dari nilai standar 0,05. Nilai t hitung (1,335) lebih kecil dari nilai t tabel (2,028). Berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat disimpulkan bahwa Profitabilitas memang memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh signifikan Profitabilitas terhadap Kinerja Karyawan harus ditolak.

Uji Simultan (F)

Uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui secara statistik tentang kombinasi budaya organisasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengujian pengaruh simultan menggunakan uji F.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,614	3	148,871	8,410	,000 ^b
	Residual	637,286	36	17,702		
	Total	1083,900	39			

a. Dependent Variable: Y

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

Nilai f hitung sebesar $8,410 > f$ tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Menurut hasil pengujian, kombinasi variabel Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengimplikasikan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan terbukti kebenarannya.

Uji Koefisien Determinasi (uji R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kekuatan penjelasan variabel bebas terhadap variasi yang terjadi pada variabel terikat. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (mendekati angka 1), semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam memprediksi variasi variabel terikat. Berikut hasil analisis koefisien determinasi dengan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,412	,363	4,20742

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

Tabel koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,412. Nilai ini mengindikasikan variabel independen (Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dapat memaparkan satuan sebesar 36,6% variabilitas variabel dependen Kinerja

Karyawan (Y). Dengan kata lain, 36,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat diprediksi atau diterangkan oleh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sisa 63,4% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berpacu hasil uji yang telah dilaksanakan, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh apa pun dalam hal kinerja karyawan, hal ini disebabkan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan kinerja, karyawan perusahaan diharuskan untuk mampu memahami dampak dan konsekuensi dari hadirnya budaya organisasi yang melingkupi seluruh karyawan. Selain itu juga terdapat adanya faktor pergeseran budaya organisasi yang nyatanya tidak turut mempengaruhi kinerja karyawannya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta (2022) terkait tidak adanya pengaruh budaya organisasi dalam kinerja karyawannya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berpatokan hasil uji yang sudah dilaksanakan, beban kerja memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Konsekuensi dari beban kerja yang berlebihan bersifat berkelanjutan. Karyawan akan mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan, yang dapat memicu reaksi emosional negatif seperti mudah marah, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Di sisi lain, minimnya beban kerja dapat mengakibatkan berkurangnya aktivitas fisik karyawan, sehingga berpotensi menimbulkan kebosanan. Penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan Barsah & Ridwan (2020) terkait dampak beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menampakkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV Raja Karya, pengaruh tersebut tidak mencapai tingkat signifikansi statistik. Ini artinya kepuasan kerja tidak termasuk dalam variabel yang turut andil dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ini juga dapat diartikan penelitian ini menemukan hubungan positif yang erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di CV Raja Karya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Timothy Poluan, Victor P.K Lengkong, dan Merinda Pandowo (2021) yang mengutarakan bahwasannya semakin kuat tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin kuat juga kinerja mereka.

Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari paparan sebelumnya, bisa disimpulkan variabel bebas seperti Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif serta mempunyai signifikansi pada kinerja karyawan secara simultan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Afriyan Wisnu Alhigna, 2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi, beban dan kompetensi dalam penelitian dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hubungan antara budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kompleks dan saling terkait.

Kesimpulan

Dari hasil rumusan masalah dan analisis data penelitian yang telah dipaparkan, maka bisa ditarik benang kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh mengenai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta 2022 yang berkesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh mengenai kinerja karyawannya.
2. Dari hasil uji yang dipaparkan, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Elias Binosa Nopecain, Tan Evan Tandiyono (2023) yang memiliki hasil beban kerja berpengaruh mengenai kinerja karyawannya
3. Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki simpulan yang sama dengan penelitian Timothy Poluan, Victor P.K Lengkong, dan Merinda Pandowo (2021)

4. Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Raja Karya secara simultan.

Saran

1. Bagi CV Raja Karya

Dari hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja yaitu perusahaan harus memastikan adanya dukungan manajerial yang kuat dan konsisten. Manajer perlu memberikan penghargaan dan pengakuan yang lebih sering kepada karyawan yang berprestasi, serta memberikan dukungan yang memadai dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini hanya dilaksanakan di CV Raja Karya dan hanya meneliti budaya organisasi, beban kerja dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan peneliti yang hendak meneliti topik terkait dapat melengkapinya dengan variabel periode pengamatan dan variabel-variabel lainnya selama masih berhubungan dengan faktor pengaruh kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adhiatma, A. A. (2015). Pengaruh Modal Awal, Lama Usaha, Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Kayu Glondong Di Kelurahan Karang Kebagusan Kabupaten Jepara. *Tugas Akhir Semester*.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Albert, G. (2020). Usulan Perancangan Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Sumber Sejahtera Pratama Semarang. *Skripsi*, 5(3), 248–253.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Baiti, N. (2017). *Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Prima Transport Bandung*. PERPUSTAKAAN.