



Potret Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Ciputat Timur Tangerang Selatan

¹Adinda Mutiara Pratiwi

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Abdul Azis

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang, Tangerang Selatan

¹adindamutiarapratwi22@gmail.com, ²dosen02241@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study is to determine the overview of organizational culture and workload on employee performance at PT Dipo International Pahala Otomotif, Ciputat Timur, South Tangerang. The sampling technique used is saturated sampling, consisting of 120 employees. Data collection techniques include both primary and secondary data. Data analysis techniques used are descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results of the study show that: (1) Partially, there is an influence of organizational culture on employee performance at PT Dipo International Pahala Otomotif. This is proven by the simple linear regression equation $Y = 9.479 + 0.587X_1$ and the value of $t_{\text{calculated}} (6.755) > t_{\text{table}} (1.980)$ with a significance level of $0.002 < 0.05$. (2) Partially, there is an influence of workload on employee performance at PT Dipo International Pahala Otomotif. This is proven by the simple linear regression equation $Y = 12.444 + 0.618X_2$ and the value of $t_{\text{calculated}} (11.710) > t_{\text{table}} (1.980)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is an influence of organizational culture and workload on employee performance at PT Dipo International Pahala Otomotif. This is proven by the multiple linear regression equation $Y = 8.025 + 0.171X_1 + 0.542X_2$, with a coefficient of determination of 55.3%, and the value of $f_{\text{calculated}} (72.409) > f_{\text{table}} (2.680)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Culture, Workload, Employee Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengetahui potret budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt dipo internasional pahala otomotif ciputat timur tangerang selatan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo International pahala otomotif, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,479 + 0,587X_1$ dan nilai $t_{hitung} 6,755 > t_{tabel} 1,980$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,444 + 0,618X_2$ dan nilai $t_{hitung} 11,710 > t_{tabel} 1,980$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo International pahala otomotif, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,025 + 0,171 X_1 + 0,542 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 55,3%, serta nilai $f_{hitung} 72,409 > f_{tabel} 2,680$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan pendorong utama dalam keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan dengan latar belakang dan spesialisasi yang beragam bekerja sama untuk mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manusia yang kompeten dan termotivasi, pencapaian produktivitas, kualitas layanan, dan inovasi akan sulit diraih. Dalam

**Potret Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Ciputat Timur Tangerang Selatan**

dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengembangkan kapasitas internalnya secara optimal, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

Keberhasilan organisasi sangat berkorelasi dengan kualitas tenaga kerjanya. Teknologi dan sistem canggih tidak akan membawa hasil maksimal jika tidak disertai dengan kontribusi karyawan yang aktif dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara strategis, termasuk melalui pengaturan beban kerja yang proporsional dan pembentukan budaya organisasi yang kuat.

Menurut Hafizi (2020:122), beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan dalam waktu tertentu, dan merupakan hasil dari volume pekerjaan dikalikan dengan norma waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kejenuhan. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang tepat sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan.

**Tabel Data Kinerja Perusahaan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Ciputat Timur
Tangerang Selatan Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target penilaian kinerja	Realisasi	Keterangan
1	Kualitas Kerja	100%	78%	Belum Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	77%	Belum Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	89%	Belum Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	77%	Belum Tercapai

(Sumber: PT Dipo Internasional Pahala Otomotif)

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 100%. Kualitas kerja hanya tercapai sebesar 78%, yang mengindikasikan bahwa hasil pekerjaan belum memenuhi standar yang diharapkan, baik dari segi akurasi maupun mutu. Kuantitas kerja juga masih berada di bawah target, yakni sebesar 77%, menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang diselesaikan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan perusahaan. Sementara itu, pelaksanaan tugas mencapai 89%, meskipun lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya, tetap menunjukkan adanya kekurangan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan perencanaan dan batas waktu yang ditentukan. Indikator tanggung jawab menjadi yang paling rendah, hanya sebesar 77%, yang dapat mencerminkan kurangnya komitmen terhadap tugas atau adanya ketidak sesuaian antara tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan atau beban kerja karyawan. Hal ini secara keseluruhan mencerminkan perlunya evaluasi dan peningkatan terhadap beberapa aspek dalam pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 2 Data Pra-Survey Budaya Organisasi Pada PT. Dipo Internasional Pahala
Otomotif Tahun 2024**

No	Pertanyaan Kuesioner	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah karyawan memiliki kesadaran dalam bekerja?	22	60%	8	40%	30
2	Apakah para karyawan antusias dalam bekerja?	22	60%	8	40%	30
3	Apakah karyawan berhubungan baik sesama rekan kerja?	18	55%	12	45%	30
4	Apakah karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan?	14	45%	16	55%	30
5	Apakah karyawan memiliki orientasi tim yang baik?	13	40%	17	60%	30

(Sumber: Diolah Oleh Penulis)

Berdasarkan pada tabel pra survei budaya organisasi diatas, dapat dilihat bahwa 8 orang dengan presentase 40% merasa karyawan belum memiliki kesadaran dalam bekerja, lalu 8 orang dengan presentase 40% merasa para karyawan tidak antusias dalam bekerja, lalu 12 orang dengan presentase 45% merasa karyawan belum sepenuhnya berhubungan baik sesama rekan kerja, lalu 16 orang dengan presentase 55% merasa karyawan belum memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, lalu 17 orang dengan presentase 60% merasa karyawan belum memiliki orientasi tim yang baik.

**Tabel 3 Data Pra-Survey Beban Kerja PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Tahun
2024**

No	Indikator Beban Kerja (Menurut Koesomowidjojo 2017)	Pernyataan	Jumlah	2024			
				Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kondisi Pekerjaan	Dalam bekerja saya tidak merasakan adanya beban kerja	30	8	37%	22	63%
2	Penggunaan Waktu Kerja	Saya selalu meng gunakan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan Pekerjaan saya	30	10	40%	20	60%
3	Target yang harus dicapai	Dalam bekerja saya selalu menargetkan Pekerjaan dengan cepat	30	9	39%	21	61%

(Sumber: Di olah oleh penulis)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey beban kerja di perusahaan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Ciputat Timur Tangerang Selatan Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi, baik dari sisi kondisi kerja, efisiensi waktu, maupun target yang harus dicapai. Hal ini bisa berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga diperlukan perhatian dari manajemen untuk meninjau kembali beban kerja yang diberikan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula dorongan berprestasi. Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda, baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Menurut Putri Pertiwi (2022: 43) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota, yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Ashari (2020: 202), "budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan ". Menurut Habdullah, dkk. (2020:780), "Kultur atau Budaya Organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi". Menurut Damayanti dan Ismiyati (2020:40), "budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu".

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala

bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan.

Menurut Vanchapo (2020:1) "beban kerja adalah suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban".

Kinerja Karyawan

Kusnadi (2017: 264), menjelaskan "Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu". Menurut Hasibuan (2016: 94), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2018: 260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Pendapat dari Wibowo (2017: 7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing Manullang (2018: 245). Menurut Arda (2017:66) menjelaskan bahwa "kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan deskriptif, dimana Menurut Purba et al., (2021:22) Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini. dengan interpretasi yang benar.

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pendekatan Deskriptif, menurut Sugiono (2018,13), adalah merupakan metode penelitian yang biasa digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif adalah distributor resmi kendaraan Mitsubishi di Propinsi Riau dari Mitsubishi Motors Corporation (MMC) dan Mitsubishi Fuso Truck & Bus Corporation (MFTBC) yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No 230 kota Pekanbaru Prov. Riau. PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Motor didaftarkan pada tanggal 6 Agustus 1997 ke notaris Jhon Langsung, SH di Kisaran dengan akta notaris No. 4 Tanggal 6 Agustus 1997 yang disaksikan oleh Dewi Zuhidayati dan Laila Hartati. Dalam akta tersebut PT. Pekan Perkasa Berlian Motor dinyatakan berdomisili di Bangkinang-Riau. Pada tahun 1997 sampai tahun 2000 PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mengalami kevakuman karena PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif belum mendirikan bangunan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Kemudian pada tahun 2000 tepatnya tanggal 1 November PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif pindah ke Pekanbaru yaitu di jalan Jend. Sudirman No. 230. Selama masa vakum tersebut, PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mengalami perubahan atas Anggaran Dasar Perusahaan yaitu

mengenai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang sebelumnya tertera dalam Akta Notaris No. 4 tanggal 6 Agustus 1997 berubah menjadi akta No. C2-1-11.01A 6040 tertanggal 18 Juni 1998 di Jakarta.

Hasil Penelitian

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.479	3.590		2.640
	Budaya Organisasi	.587	.087	.528	6.755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar poin 9,479.
- a. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,587 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,587 poin.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.444	1.844		6.747
	Beban Kerja	.618	.053	.733	11.710

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,444 poin.
- b. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0,618 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,618 poin.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.025	2.843		2.822
	Budaya Organisasi	.171	.084	.154	2.023
	Beban Kerja	.542	.064	.644	8.474

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,025 poin.
- b. Nilai Budaya Organisasi (X_1) 0,171 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,171 poin.
- c. Nilai Beban Kerja (X_2) 0,542 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,542 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 7 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.779	.273	5.78180
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,528 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400 -0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.534	4.63027
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,733 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.545	4.57076
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2025

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi.

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₁)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.779	.273	5.78180
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,779, maka dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 77,9\%) = 22,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.534	4.63027
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 53,7\%) = 46,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan
Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.545	4.57076
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,553 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 55,3\%) = 44,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H₀ diterima dan H_a diterima
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Ttabel = $\alpha \cdot df$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

A = taraf nyata 5%

Df = (n-2), maka diperoleh $(120-2-1) = 117$, maka tabel = 1,980

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.479	3.590		2.640
	Budaya Organisasi	.587	.087	.528	6.755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,755 > 1,980). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.444	1.844		6.747
	Beban Kerja	.618	.053	.733	11.710

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,710 > 1,980). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) Dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3025.517	2	1512.758	72.409
	Residual	2444.350	117	20.892	
	Total	5469.867	119		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (72,409 > 2,680), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,479 + 0,587X_1$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 atau 77,9%. Hal ini berarti bahwa sebesar 77,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (6,755) lebih besar daripada t_{tabel} (1,980), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur, A., dan Tirtayasa, S. (2018), Kardinah Indrianna Meutia (2019), Sarumaha, W. (2022), Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2021), Budi Putra et al. (2023), Eni et al. (2022), Nurhasanah et al. (2022), Moh. Sutoro et al. (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,444 + 0,618X_2$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,710) lebih besar daripada t_{tabel} (1,980), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aron F. Polakitang et al. (2019), Alpin Neksan et al. (2021), Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2021), Budi Putra et al. (2023), Eni et al. (2022), Nurhasanah et al. (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa budaya organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 8,025 + 0,171X_1 + 0,542X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berada pada kategori kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 55,3% menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 55,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (72,409) lebih besar daripada F_{tabel} (2,680), sehingga H_{03} ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2021), Budi Putra et al. (2023), Eni et al. (2022), Nurhasanah (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,479 + 0,587 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,528 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,755 > 1,980$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,444 + 0,618 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,733 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,710 > 1,980$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,025 + 0,171 X_1 + 0,542 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,744 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($72,409 > 2,680$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Budaya Organisasi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Lokasi perusahaan yang berada di Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Menjadi tantangan tersendiri dalam proses pengumpulan data. Jarak yang cukup jauh dari tempat domisili peneliti menyebabkan keterbatasan waktu dan intensitas kunjungan ke lapangan.
2. Peneliti mengalami kendala dalam memperoleh data-data internal perusahaan, terutama yang bersifat sensitif atau rahasia. Hal ini menyebabkan peneliti harus mengandalkan data sekunder dan persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang, yaitu PT Dipo Internasional Pahala Otomotif di wilayah Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian belum tentu bisa digeneralisasi untuk seluruh cabang perusahaan atau industri otomotif secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2017. *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 554-570.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- Damayanti, H. (2021). *Pengaruh partisipasi pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cionas Adisatwa Bogor* (Skripsi, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Dariansyah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1286-1296.
- Daspar. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol 1(02), 159-166. 31 Juli 2020.
- Djawa. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

- Para Pegawai Badan perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (BAPPEDAS) di Kabupaten Nageke, *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 1 (2), 1-26. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Suarli dan Bahti.
- Julia, F., & Fakhrudin, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Angkasa Semesta di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 471-481.
- Junaedi, J., & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup di Serpong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 27-36.
- Lijan Poltak Sinambela, (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- MAYANA, A. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Guna Abdi Wisesa)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*, 5(1), 9-18.
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546-553.
- Nurhasanah, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 1024-1032.
- Putra, M. H., & Fajri, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 636-645.
- Rahmania, R. S., & Indirasari, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Kph Tasikmalaya. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1140-1151.
- Rika, R., Persada, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(2), 75-85.
- Rustandi, A. R., & Savitri, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(3), 368-379.
- Sabil, D. A., & Mogi, A. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2998-3008.
- Sakiman, S. (2019). *Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo* (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).

- Saputri, A., & Wiguna, M. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT ADVINDO KIKAKU KOTA TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1243-1253.
- Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Daya Santosa Di Bandung. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 333-346.
- Setiawan, R., Siamto, W., & Ratnawati, W. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(9), 3676-3683.
- Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(2), 88-95.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo, I Gede Putro., Gege Riaana., dan Made Surya Putra. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*, 4(2): 125-145