



KINERJA KARYAWAN BERBASIS BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. ANUGRAH BERSAMA SEJAHTERA DEPOK

Ading Sunarto¹ Agrasadya² Muger Apriansyah³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02153@unpam.ac.id¹

ABSTRACT

Purpose. *This research is about the effect of organizational culture, workload and work discipline on employee performance at PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok, to determine the effect of workload on employee performance at PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok, to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok and to determine the influence of organizational culture, workload and work discipline together at PT. Anugrah Together Prosperous Depok.*

Methods. *The population and sample in this study are employees at PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok with a total sample of 150 respondents. This research is a quantitative study. Furthermore, the sampling used is non-probability sampling with the technique taken, namely saturated sampling. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, normality test, multicorrelation test, heteroscedasticity test, linear regression, coefficient of determination and significant test (t test and F test).*

Findings. *There is a partial influence of work organizational culture on performance, there is a partial influence of the workload on performance, there is a partial influence of the work discipline on performance and a positive and significant influence jointly between the variables of organizational culture, workload and work discipline on employee performance.*

Implication. *It is better for the company to provide motivation and enthusiasm for work so that employees can be even more active at work and provide direction related to the maximum utilization of working time so that they can make an optimal contribution and make strict regulations related to the duties and responsibilities of employee work. If the work has not been completed, the employee must given overtime (over time) so that work can be completed optimally and production targets can be achieved. In addition, employees are occasionally given job assignments with a fairly high level of difficulty so that they are better trained and more professional.*

Keywords. *Organizational Culture; Workload; Work Discipline; Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.*

Metode. *Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Penelitian ini merupakan*

penelitian kuantitatif. Selanjutnya sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linier, koefisien determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F).

Hasil. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja dan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi dan semangat kerja agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam bekerja dan memberikan arahan terkait pemanfaatan waktu kerja secara maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan membuat peraturan yang tegas terkait dengan tugasnya. dan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Apabila pekerjaan belum selesai maka karyawan harus diberikan waktu lembur (*over time*) agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal dan target produksi dapat tercapai. Selain itu, karyawan terkadang diberikan penugasan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi agar mereka lebih terlatih dan profesional.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja

1. Pendahuluan

PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok merupakan salah perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 2003 yang bergerak di bidang *Metal Stamping, Injection Plastik, dan Machining*. Awalnya hanya bergerak dibidang *Stamping Press*. Sehubungan dengan pertumbuhan perusahaan semakin maju dan berkembang, permintaan pangsa pasar yang makin meningkat, serta kepercayaan Konsumen kepada perusahaan ini, dan untuk dapat melayani dan memenuhi permintaan konsumen dengan baik maka perusahaan ini mendirikan anak perusahaan lagi yang bergerak dibidang *Injection Plastik* dengan Nama CV.ARTHA MULTI TEKNIK pada tahun 2010 untuk memproduksi *Component Elektronik Air Conditioner dan Elektrik Fan*. Perusahaan menyadari pentingnya peran budaya perusahaan bagi pencapaian tujuan, sasaran, dan visi serta misi perusahaan.

Manufaktur adalah suatu cabang industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan dan tenaga kerja dan suatu medium proses untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi untuk dijual. perusahaan manufaktur adalah jenis perusahaan yang mengaplikasikan mesin, peralatan, dan tenaga kerja, untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang bernilai jual, dimana bahan baku diubah menjadi barang jadi dalam skala besar. Dengan kata lain, kegiatan utama dari perusahaan manufaktur adalah mengelola dan mengolah bahan mentah menjadi suatu barang jadi yang memiliki nilai jual dan dipasarkan dalam skala besar kepada konsumen.

Budaya organisasi penting bagi setiap perusahaan, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins (2012:64) dimana disebutkan bahwa "Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang di anut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak".

Dan sebagai perusahaan Manufaktur, PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok menyadari pentingnya peran budaya perusahaan bagi pencapaian tujuan, sasaran, dan visi serta misi perusahaan. Untuk itu PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok menciptakan dan menerapkan budaya perusahaan yaitu Prilaku 5 R (ringkas, Rapi,Resik,Rawat dan rajin) dan Palsafah Perusahaan yang harus dilakukan dan menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi perusahaan sebagai dasar pedoman melakukan kegiatan dan pekerjaan.

Elemen budaya organisasi pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok yaitu sumber daya manusia, yang merupakan para tenaga profesional yang memiliki kompetensi khusus di bidang

teknologi mesin dan industri engineering, yang Kemampuan mereka terus dilakukan peningkatan dan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai yang di harapkan perusahaan, untjuk itu perusahaan terus melakukan pengembangan SDM mengacu kepada manajemen SDM berbasis kompetensi, yang mengintegrasikan semua kebijakan di bidang karir, pelatihan, rekrutmen dan penilaian prestasi kerja.

Namun studi pada kantor PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok menunjukkan bahwa meski perusahaan telah melakukan berbagai training dan pelatihan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas karyawan yang salah satunya adalah implementasi budaya kerja di perusahaan di semua lini dan bagian, dalam pelaksanaannya diindikasikan para karyawan masih belum menerapkan budaya organisasi terhadap pekerjaannya secara konsisten, perhatian terhadap organisasi atau perusahaan masih belum maksimal dan tingkat kepedulian karyawannya masih rendah salah satunya karyawan belum mengaplikasikan budaya kerja 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin dengan baik salah satunya seperti mengembalikan alat alat pendukung dan perlengkapan kerja kembali ke tempatnya, system kerja shift akan berpengaruh dengan budaya rapi tersebut karena mesin dan alat alat kerja akan digunakan oleh karyawan pada shift berikutnya.

Hasil observasi di lapangan terdapat tempat atau gudang untuk menampung barang-barang yang cacat produksi yang nantinya akan direproduksi ulang dan jumlahnya cukup banyak, dan hal ini diindikasikan bahwa karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan bertindak masih kurang hati-hati. Karyawan seharusnya bertindak secara profesional sehingga dapat meminimalisir resiko hasil produksi barang cacat dan peningkatan produksi dapat lebih meningkat dan maksimal.

Tabel.1 Data Jumlah Produksi PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat Produksi	Persentase cacat produksi
1	Januari	271.000	8.211	3,03%
2	Februari	2.301.000	85.827	3,73%
3	Maret	290.000	12.731	4,39%
4	April	123.000	5.117	4,16%
5	Mei	503.000	24.345	4,84%
6	Juni	587.000	30.054	5,12%
7	Juli	557.000	19.439	3,49%
8	Agustus	572.000	25.626	4,48%
9	September	231.000	7.739	3,35%
10	Oktober	302.000	10.087	3,34%
11	November	342.000	13.851	4,05%
12	Desember	447.000	17.925	4,01%

Sumber: PT. Anuegrah Bersama Sejahtera 2022

Dari tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah cacat produksi pada tahun 2021 masih tinggi karena persentase cacat produksi yang paling rendah terjadi pada bulan Januari 2021 sebesar 3,03% dan rata-rata persentase kerusakan atau cacat produksi pertahun sebesar 3,99%. Sedangkan tingkat toleransi persentase cacat produksi yang ditetapkan oleh PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok sebesar 1% pertahun. Puncaknya kerusakan atau cacat produksi terjadi pada bulan Juni 2021 yaitu sebesar 5,12%.

Kualitas terbaik dalam hal mutu dan pelayanan menjadi menjadi fokus perusahaan yang terus di tingkatkan dan di kembangkan untuk itu Perusahaan menyediakan sarana komunikasi untuk mendorong ungkapan isi hati serta komunikasi terbuka mengenai pendapat, sikap dan keprihatinan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. kualitas produk maupun jasa yang memenuhi harapan pelanggan akan berpengaruh terhadap suksesnya bisnis perusahaan. Untuk itu PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok telah menerapkan system manajemen mutu sesuai standar ISO 9001/9002 dan ISO Guide 25. Dalam menjaga komitmen perusahaan terhadap mutu produk, maka motto "tidak ada kompromi untuk kualitas" mendasari pola pikir dan tindakan seluruh jajaran operasional perusahaan. Konsistensi komitmen manajemen tersebut selalu

dipelihara dengan melakukan peningkatan dan penyesuaian sistem manajemen mutu secara berkesinambungan.

Dengan demikian diharapkan produk-produk PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dapat memenuhi kepuasan pelanggan dan dapat membangun kesetiaan pelanggan terhadap produk-produknya. Perusahaan memberikan informasi yang transparan akan kebutuhan regulasi yang akan mendorong perkembangan dunia usaha dan perusahaannya. Menangani permasalahan lingkungan secara efektif dan efisien. Perusahaan banyak memberikan kontribusi pada kegiatan kebudayaan dan kegiatan sosial serta sosial kemasyarakatan pada para karyawannya. Perusahaan akan melakukan pengendalian internal secara efektif untuk menjaga keamanan investasi, asset perusahaan serta mendorong kepatuhan karyawan terhadap ketentuan yang berlaku baik aturan internal maupun aturan diluar yang berkaitan dengan perusahaan. sikap pekerja di PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok adalah ramah, selalu menyambut baik setiap hal termasuk pekerjaan. Komunikasi yang baik membuat pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai sesuai target. Dengan komunikasi yang baik semua masalah-masalah dapat diatasi dengan baik. Namun hasil temuan di lapangan bahwa supervisi yang dilakukan masih belum optimal. Tingkat pengawasan atasan dalam mengawasi dan memberikan motivasi kepada karyawan masih rendah membuat semangat kerja karyawan tidak maksimal. Dengan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan seharusnya membuat pekerjaan semakin mudah dijalani, dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan kecil dalam pekerjaan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan di PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok mengandung resiko keselamatan yang tinggi karena berkaitan dengan mesin dan hal-hal yang cukup menantang. Namun semua itu dapat dihadapi karyawan dengan baik karena sudah melalui pelatihan yang tepat sehingga mampu mengurangi angka kecelakaan kerja. Pekerjaan yang dilakukan di PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok harus rinci dikerjakan karena apabila ada kesalahan maka kualitas produk akan menurun. Pekerjaan yang dilakukan karyawannya di beberapa sisi berjalan kurang baik karena diindikasikan tidak adanya kerjasama tim yang solid meskipun semua karyawan sangat cekatan dalam mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan saat itu, namun target kurang terpenuhi.

Permasalahan lain dalam hal budaya organisasi yaitu dimana terdapat banyak karyawan yang mempunyai kebiasaan menunda pekerjaan dan menyebabkan banyak pekerjaan tidak sesuai target waktu yg di tetapkan, dimana hal ini menimbulkan beban kerja yang berlebih pada waktu atau periode berikutnya karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Tabel 2 Data Target Produksi PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok Tahun 2021

No	Bulan	Target Produksi	Jumlah Realisasi	Presentase Pencapaian Target
1	Januari	300.000	271.000	90,33%
2	Februari	2.500.000	2.301.000	92,04%
3	Maret	300.000	290.000	96,67%
4	April	150.000	123.000	82,00%
5	Mei	500.000	503.000	100,60%
6	Juni	600.000	587.000	97,83%
7	Juli	600.000	557.000	92,83%
8	Agustus	600.000	572.000	95,33%
9	September	250.000	231.000	92,40%
10	Oktober	350.000	302.000	86,29%
11	November	350.000	342.000	97,71%
12	Desember	500.000	447.000	89,40%

Sumber: PT. Anuegrah Bersama Sejahtera 2022

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa target PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok di tahun 2021 belum semua tercapai target produksinya apabila dibandingkan dengan realisasinya. Hanya di bulan Mei 2021 target tercapai sebesar 100,60%. Dari data tersebut pencapaian target produksi masih belum optimal diindikasikan karena adanya beban kerja yang berat. Berdasarkan tabel tersebut diatas bahwa tingkat pancapaian target produksi bersifat

fluktuatif. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, tingkat produksi pada perusahaan dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan karena harus disesuaikan dengan Pemesanan barang dari konsumen atau Mitra.

Bertambahnya target yang harus dicapai PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok maka, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006:22) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan karena system 3 shift dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan bagian produksi diminta untuk membuat produk dengan tingkat kesulitan dan ketelitian yang tinggi atau sebaliknya. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Tingginya beban kerja yang ada di perusahaan ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Dengan demikian, secara keseluruhan jika beban kerja seorang karyawan ditambah, maka beban kerja karyawan lain juga ikut bertambah. Pengertian beban kerja menurut Permendagri No.12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana di saat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari data Kehadiran karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021 berikut ini:

Tabel 3 Tingkat Persentase kehadiran Karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok (Periode Januari 2021 sampai dengan Desember 2021)

Bulan	Jumlah Karyawan	Data Kehadiran Karyawan
Januari	150	98%
Februari	150	96%
Maret	150	97%
April	150	96%
Mei	150	95%
Juni	150	97%
Juli	150	90%
Agustus	150	89%
September	150	94%
Oktober	150	94%
November	150	93%
Desember	150	92%

Sumber : Absensi karyawan tahun 2021 PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok

Berdasarkan dari data tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2021 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan *trend* yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2012:194) dimana disampaikan bahwa "Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka organisasi setidaknya memperhatikan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4 Rekap Penjualan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok (Periode Januari 2022 sampai dengan Juni 2022)

Periode	Penjualan (dln Rupiah)
Januari	460.371.120
Februari	132.652.772
Maret	345.094.975
April	440.073.101
Mei	538.171.755
Juni	245.850.730

Sumber : Hasil penjualan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok 2022

Dari tabel 4 terlihat bahwa masih terjadi fluktuasi penurunan dan peningkatan penjualan dari periode Januari sampai dengan Juni 2022 yang menunjukkan kinerja yang masih kurang baik dan perlu dilakukan peningkatan dalam kinerja perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk itu Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Bertambahnya target yang harus dicapai PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok maka, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Sulit bagi manajer HRD untuk menyesuaikan berapa tingkat pekerja tetap yang dibutuhkan perusahaan ini, tentu ketika orderan tinggi karyawan mempunyai jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan karena system 3 shift dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, terkadang karyawan bagian produksi diminta untuk membuat produk dengan tingkat kesulitan dan ketelitian yang tinggi atau sebaliknya. Hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi, (Darodjat dalam Amanda dkk, 2017). Menurut Sutrisno dalam Muis dkk (2018), Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat di sintesiskan bahwa Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi

(*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, (Sunarso dalam Rolos dkk, 2018). Menurut Menpan dalam Lukito dkk (2019), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya, (Sunyoto dalam Rindorindo dkk,2019).

Dari beberapa penjelasan diatas dapat di sintesiskan bahwa Beban Kerja adalah adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress yang diakibatkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak.

Menurut Rivai dalam Hasibuan dan Silviya (2019), menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Syafrina, 2017). Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat di sintesiskan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian dilakukan atas beberapa alasan yaitu penulis memiliki rasa ingin tahu mengenai pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis juga ingin lebih mengetahui kinerja karyawan dengan permasalahan yang ditemukan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok”**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012:63) berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”. Budaya organisasi menurut Pabundu (2012:14) “Merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya”.

Beban Kerja

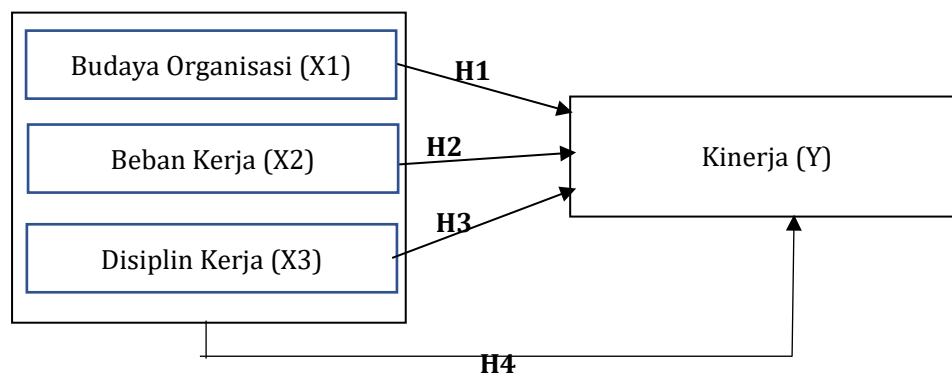
Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106) bahwa "beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan".

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2017:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2012:08) Kinerja berasal dari pengertian Performance yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H : Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja
- H2: Terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja
- H3: Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja
- H4: Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena gejala - gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Pengertian data Kuantitatif menurut Sugiyono (2014:13) adalah Data yang berbentuk angka atau data

kuantitatif yang diungkapkan. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa metode deskriptif adalah metode yang berisi mengungkapkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2017:342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan uji Heterokedastistitas.

Model Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2014:277) memberikan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Bilangan konstanta
- b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Budaya Organisasi)
- b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Beban Kerja)
- b3 = Koefisien regresi variabel X3 (Disiplin Kerja)
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Beban Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- e = Disturbance's error / variabel pengganggu

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator Variabel	r- hitung	r- kritis	Kesimpulan	Indikator Variabel	r- hitung	r- kritis	Kesimpulan
X1.1	0.283	0,1603	Valid	X1.11	0.211	0,1603	Valid
X1.2	0.446	0,1603	Valid	X1.12	0.006	0,1603	Tidak valid
X1.3	-0.131	0,1603	Tidak valid	X1.13	0.207	0,1603	Valid
X1.4	0.394	0,1603	Valid	X1.14	0.497	0,1603	Valid
X1.5	0.365	0,1603	Valid	X1.15	0.175	0,1603	Valid
X1.6	0.586	0,1603	Valid	X1.16	0.400	0,1603	Valid
X1.7	0.373	0,1603	Valid	X1.17	0.201	0,1603	Valid
X1.8	0.404	0,1603	Valid	X1.18	0.609	0,1603	Valid
X1.9	0.445	0,1603	Valid	X1.19	0.348	0,1603	Valid
X1.10	0.074	0,1603	Tidak valid	X1.20	0.429	0,1603	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui indikator X1.3, X1.10 dan X1.12 tidak Valid dikarenakan nilai r hitung < dari nilai r tabel, sedangkan sisanya dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung > dari r table, untuk data yang valid akan lanjut ke tahap proses pengujian selanjutnya sedangkan yang tidak valid tidak akan di sertakan.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Indikator Variabel	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan	Indikator Variabel	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan
X2.1	0.350	0,1603	Valid	X2.11	0.211	0,1603	Valid
X2.2	0.446	0,1603	Valid	X2.12	0.609	0,1603	Valid
X2.3	0.211	0,1603	Valid	X2.13	0.244	0,1603	Valid
X2.4	0.395	0,1603	Valid	X2.14	0.497	0,1603	Valid
X2.5	0.365	0,1603	Valid	X2.15	0.103	0,1603	Tidak valid
X2.6	0.646	0,1603	Valid	X2.16	0.417	0,1603	Valid
X2.7	0.353	0,1603	Valid	X2.17	0.201	0,1603	Valid
X2.8	0.360	0,1603	Valid	X2.18	0.609	0,1603	Valid
X2.9	0.376	0,1603	Valid	X2.19	0.332	0,1603	Valid
X2.10	0.606	0,1603	Valid	X2.20	0.429	0,1603	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Uji validitas ini dikatakan valid jika jika r hitung lebih besar dengan nilai r tabel, nilai r tabelnya sebesar 0,1603 dan masing masing sampel 150 responden, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Sehingga kesimpulan nilai tiap butir keseluruhan valid, kecuali indikator X2.15 tidak Valid dikarenakan nilai r hitung < dari nilai r tabel, sedangkan sisanya dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung > dari r tabel. untuk data yang valid akan lanjut ke tahap proses pengujian selanjutnya sedangkan yang tidak valid tidak akan di sertakan.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator Variabel	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan	Indikator Variabel	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan
X3.1	0.690	0,1603	Valid	X3.11	0.545	0,1603	Valid
X3.2	0.690	0,1603	Valid	X3.12	0.198	0,1603	Valid
X3.3	0.545	0,1603	Valid	X3.13	0.337	0,1603	Valid
X3.4	0.690	0,1603	Valid	X3.14	0.340	0,1603	Valid
X3.5	0.353	0,1603	Valid	X3.15	0.065	0,1603	Tidak valid
X3.6	0.451	0,1603	Valid	X3.16	0.551	0,1603	Valid
X3.7	0.273	0,1603	Valid	X3.17	0.295	0,1603	Valid
X3.8	0.293	0,1603	Valid	X3.18	0.332	0,1603	Valid
X3.9	0.284	0,1603	Valid	X3.19	0.253	0,1603	Valid
X3.10	0.192	0,1603	Valid	X3.20	0.360	0,1603	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Uji validitas ini dikatakan valid jika jika nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel, nilai r tabelnya sebesar 0,1603 dan masing masing sampel 150 responden, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).). Sehingga kesimpulan nilai tiap butir keseluruhan valid, kecuali indikator X3.15 tidak Valid dikarenakan nilai r hitung < dari nilai r table, untuk data yang valid akan lanjut ke tahap proses pengujian selanjutnya sedangkan yang tidak valid akan di drop.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator Variabel	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan	Indikator Variabel	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan
Y.1	0.422	0,1603	Valid	Y.11	0.136	0,1603	Tidak valid
Y.2	0.424	0,1603	Valid	Y.12	0.560	0,1603	Valid
Y.3	0.560	0,1603	Valid	Y.13	0.261	0,1603	Valid
Y.4	0.406	0,1603	Valid	Y.14	0.486	0,1603	Valid
Y.5	0.224	0,1603	Valid	Y.15	0.131	0,1603	Tidak valid
Y.6	0.512	0,1603	Valid	Y.16	0.499	0,1603	Valid
Y.7	0.267	0,1603	Valid	Y.17	0.183	0,1603	Valid
Y.8	0.367	0,1603	Valid	Y.18	0.399	0,1603	Valid
Y.9	0.560	0,1603	Valid	Y.19	0.267	0,1603	Valid
Y.10	0.286	0,1603	Valid	Y.20	0.436	0,1603	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Uji validitas ini dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel, nilai r tabelnya sebesar 0,1603 dan masing masing sampel 150 responden, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Sehingga kesimpulan nilai tiap butir keseluruhan valid, kecuali indikator Y.11 dan Y.15 tidak Valid dikarenakan nilai r hitung < dari nilai r tabel , untuk data yang valid akan lanjut ke tahap proses pengujian selanjutnya sedangkan yang tidak valid tidak akan di sertakan.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, X3 dan Y

Item	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keputusan
X1	0.667	0,60	Reliabel
X2	0.710	0,60	Reliabel
X3	0.739	0,60	Reliabel
Y	0.654	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas diatas sebesar 0.667, 0.710, 0.739 dan 0.654, dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya semuanya > 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

Asumsi Klasik

**Tabel 10 Hasil Uji Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		budaya organisasi	beban kerja	disiplin kerja	kinerja
N		150	150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	76.0400	85.4067	84.7400	80.4200
	Std. Deviation	3.84408	4.00854	4.50716	4.02721
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.082	.094	.079
	Positive	.080	.074	.084	.042
	Negative	-.095	-.082	-.094	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.162	1.000	1.156	.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134	.270	.138	.305

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. budaya organisasi = 0.134, beban kerja = 0.270, disiplin kerja = 0.138 dan kinerja = 0.305. Nilai Sig. untuk semua variable lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	2.057	3.147			.654	.514		
1	budaya organisasi	.048	.097	.045	.491	.624	.152	6.573
	beban kerja	.680	.095	.677	7.129	.000	.145	6.920
	disiplin kerja	.197	.052	.220	3.814	.000	.390	2.561

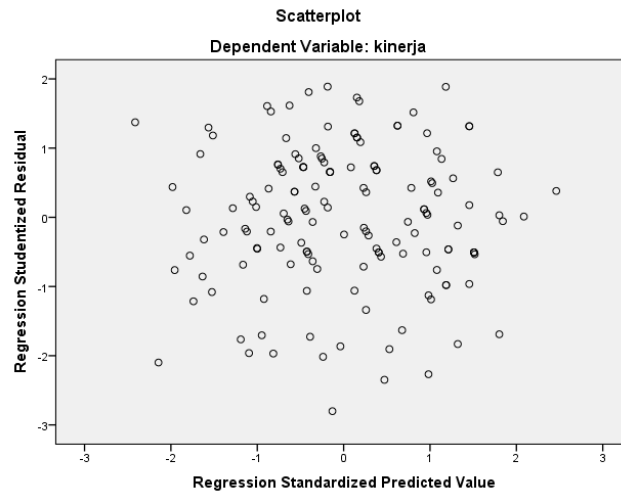
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2023

Berdasarkan hasil *output* data pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh sebesar 6.573 untuk variabel Beban Kerja (X_2) diperoleh sebesar 6.920 dan Disiplin Kerja (X_3) diperoleh sebesar 2.561 dimana masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 dan nilai

VIF kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2023

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Pengujian Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji t (Signifikansi)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.057	3.147		.654	.514
	budaya organisasi	.048	.097	.045	.491	.624
	beban kerja	.680	.095	.677	7.129	.000
	disiplin kerja	.197	.052	.220	3.814	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 2.057 + 0,048X_1 + 0,680X_2 + 0,197X_3$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.057 diartikan bahwa tanpa variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja besarnya nilai kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 2.057
- Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,048. Yang artinya jika variabel budaya organisasi (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,048
- Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,680. Yang artinya jika variabel beban kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,680.

- d. Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,197 Yang artinya jika variabel beban kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,197.

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1957.120	3	652.373	207.319	.000 ^b
	Residual	459.420	146	3.147		
	Total	2416.540	149			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 207.319 > 2,667$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok..

Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.806	1.77390

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 21, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,810 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81% sedangkan sisanya 19 % dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,694 atau sebesar 69.4% sedangkan sisanya 30.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($18.317 > 1,976$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Eman Sulaeman (2016) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Cabang Pondok Indah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,789 atau sebesar 78.9% sedangkan sisanya 21.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja

karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(23.516 > 1.976)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Riny Chandra Dody Adriansyah (2017) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.603 atau sebesar 60.3% sedangkan sisanya 39.70% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14.979 > 1.976)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 2.057 + 0,048X_1 + 0,680X_2 + 0,197X_3$, Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel budaya organisasi sebesar 0.048, variabel beban kerja sebesar 0,680 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,197. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Kontribusi pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 0,810 atau 81% sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh menggunakan uji statistik, diperoleh $F_{hitung} = 207.319 > 2,667$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustina Setyo Utami dan Handoyo Djoko Waluyo (2016) dimana dari hasil penelitian yang dilakukan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Lohjunawe.

4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain : Jumlah responden yang hanya 150 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Objek penelitian hanya di fokuskan pada satu perusahaan saja, yang tentu saja terdapat banyak perusahaan yang bisa diteliti lebih lanjut. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung variabel budaya organisasi yang diperoleh sebesar 18,317 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18.317 > 1,976$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai t hitung variabel beban kerja yang diperoleh sebesar 23,516 dengan nilai sig 0,011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($23.516 > 1.976$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,011 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 14,979 dengan nilai sig 0,011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14.979 > 1.976$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,011 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Dari hasil pengujian Uji F secara simultan antara Variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($207.319 > 2,667$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, beban kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Agustina Setyo Utami & Handoyo Djoko Waluyo, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe*, Jurnal FISIP Universitas Diponegoro Vol 6, No.3.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Eman Sulaeman, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Cabang Pondok Indah)*, Tesis Magister Manajemen, Universitas Pamulang.
- Hasibuan S.P, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Penerbit IN MEDIA : Bogor
- Pabundu, Tika. 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Permendagri No.12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. <http://kemendagri.go.id>
- Prenada Media Group, Jakarta.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Riny Chandra , 2017, *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan UNSAM* Vol.6 No.1.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, 2012, *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Santoso, Singgih ,2017, *SPSS Statistik Parametrik*, Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Setyawan AA, Kuswati R, 2006, *Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit*, Volume 10(1) : 109-116.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 4 (2).
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(2), 219-232.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.

- Sutrisno, Edy ,2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tarwaka, 2011, *Ergonomi Industri*, PT. Harapan Press, Solo.
- Undang-Undang Kesehatan RI Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, <http://sireka.pom.go.id>
- Wibowo, Edi.2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).