

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

The Influence of Organizational Culture and Workload on Employee Performance at the South Sulawesi National Road Implementation Center

Alya Nur Azizah*, Seri Suriani, Herminawati Abubakar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: anurazizah202000@gmail.com

Diterima: 11 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja

Abstract: The aim of this research is to determine and analyze the significant influence of organizational culture and workload on employee performance. The sample in this research was 40 employees. The sampling technique uses saturated samples, and the data collection technique in this research uses a questionnaire. The testing technique in this research is validity and reliability testing, while the data analysis technique uses multiple linear regression tests, t tests, f tests and coefficient of determination tests. The results of this research show that organizational culture and workload together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Loads, Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk menggerakkan sebuah organisasi yang berfungsi sebagai aset yang terus-menerus akan dikembangkan dan dilatih pengetahuan serta keahliannya. Sistem pengendalian manajemen bekerja sebagai alat yang dapat mengembangkan dan mengelola SDM organisasi dengan baik. Selain itu, pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Dengan demikian pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara Bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sistem organisasi. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja tim, pemimpin dan ciri-ciri organisasi serta proses administrasinya berlaku. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi suatu instansi. Budaya organisasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional

Sulsel. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan organisasi dengan maksimal.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hamper lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Batara Bira No. 14 (KM.16 Baddoka), Makassar 90243. Laman Email @pu.go.id. Waktu penelitian yang digunakan dimulai dari bulan Juni hingga bulan Juli 2022. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif, proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket) yang dimana pengertian metode angket menurut Sugiyono (2010) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi adalah studi ketergantungan dari variable dependen pada satu atau lebih variabel lain, yaitu variabel independen (Gujarati, 2013). Dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji analisis ini digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel-variabel bebas.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi variabel independen

X_1 : Budaya organisasi

X_2 : Beban kerja

e: Kesalahanyang disebabkan oleh faktor acak

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya yakni $Y = 3,890 + 0,426 X_1 + 0,186 X_2$. Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas:

- a) = 3,890 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnyayaitu Budaya Organisasi (X_1), dan Beban Kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan
- b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Budaya Organisasi adalah 0,426. Menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,426 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Beban Kerja adalah 0,186. Menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Beban Kerja sebesar 0,186 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.

Hasil dari koefisien korelasiantara variabel (budaya organisasi, beban kerja, dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,462. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 46,2% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkansisanya sebesar 45,8% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

2) Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Sebagaimana hasil Uji t berupa:

a) Dari hasil analisis data pada variabel Budaya Organisasi X_1

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai thitung $3,838 > 0,641 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

b) Dari hasil analisis data pada variabel Beban Kerja X_2

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai thitung $2,287 > 0,641 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3) Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya. Berdasarkan hasil peneltiian maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasi untuk pengaruh Budaya Organisasi (X_1), dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai sig $0,001^b < 0,005$ dan nilai $f_{hitung} 15,911 > f_{tabel} 0,526$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1, X_2 secara simultan terhadap Y.

Analisis Variabel Peneltiian

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t:

1) Variabel Budaya Organisasi X_1

Berdasarkan pernyataan kuesioner variabel Budaya Organisasi yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dilihat dari nilai thitung 3,838 dengan tingkat signifikan 0,001 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat melakukan inovasi baru dan mencapai kesuksesan organisasi adalah keberhasilan tim sehingga tidak terjadi kesalahan yang tidak diharapkan dan mampu mempertahankan kestabilan kantor sehingga dengan terlaksananya penerapan budaya organisasi pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Variabel Beban Kerja X_2

Berdasarkan beberapa pernyataan kuesioner yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel sehingga jika pegawai mendapatkan beban kerja yang berat maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai tersebut. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul rasa kelelahan yang lebih.

3) Variabel Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan pernyataan kuesioner variabel Kinerja Pegawai yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas responde menjawab dengan sangat baik, hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pernyataan tersebut menunjukkan apabila pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dan organisasi sehingga dapat mencapai target, menyelesaikan pekerjaan, berinovasi, cepat dalam bertindak dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan sudah baik, hal ini terbukti dengan respon para pegawai terhadap budaya organisasi yang tergolong baik, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang diberikan oleh Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun pegawai memiliki pandangan positif terhadap beban kerja yang diberikan dan menjadikannya sebagai motivasi untuk mendapatkan reward serta kenaikan jabatan, namun hal itu belum sejalan dengan pencapaian target yang dilakukan sehingga kinerja tidak baik bagi kantor.

Disarankan kepada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel lebih baik lagi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan supaya dapat melakukan inovasi baru dan meningkatkan kesuksesan organisasi yang akan dicapai dalam kerja sama dan keberhasilan tim oleh kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Buku Seru.
- Gujarati, D, N. 2013. Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima. Mangunsong, R.C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Mulyadi dan Rivai, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Cetakan Kesembilan
- Malayu S.P. Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Tarwaka, 2011, Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Uniba Press
- Veithzal Rivai Zinal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo