Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3,Nomor 2, 2026: 360-373
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR GRHA BNI JAKARTA PUSAT

Tria Irna Felisha[1], Feb Amni Hayati[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
triairnafelisha@gmail.com, dosen01657@unpam.ac.id

(Diterima: ; Direvisi: ; Dipublikasikan:)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 63 responden. Nilai hasil koefisien korelasi budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berada berada pada pada tingkat 0,256 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan rendah. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X_1 thitung < ttabel atau (1.954 < 1.999) dan nilai (sig) 0,055 > 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusat. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X_2 thitung > ttabel atau (2.069 > 1.999) dan nilai (sig) 0,043 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusa. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) dengan persamaan regresi Y = 21.619 + -0.019X_1 + 0.280X_2 yang dapat diartikan budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh fhitung < ftabel (2.106 < 3.15) dan signifikan < 0,05 (0,131 > 0,05) maka Ho_3 diterima dan Ha_3 ditolak, artinya budaya organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.066 atau sebesar 6.6% sedangkan sisanya sebesar 93.4% dipengaruh faktor lain.

Kata Kunci : Budaya Organisasi,Beban Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRAC

This study aims to determine the partial and simultaneous influence between organizational culture and workload on employee performance in the Human Capital Management Division of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Grha BNI Office, Central Jakarta . The method used in this study is quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 63 respondents. The value of the correlation coefficient of organizational culture and workload on employee performance is at the level of 0.256, so the level of correlation between variables is interpreted as low. Hypothesis testing obtained X values of 1 t count < t table or (1.954 < 1.999) and the value (sig) 0.055 > 0.05 thus shows that there is no positive and significant partial influence between organizational culture on employee performance in the Human Capital Management Division of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Grha BNI Office, Central Jakarta . The hypothesis test obtained a value of X 2 t count > t table or (2,069 > 1.999) and the value (sig) 0.043 < 0.05 thus shows that there is a positive and significant partial influence between workload on employee performance in the Human Capital Management Division of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Grha BNI Office, Central Jakarta . The results of this study are organizational culture (X 1) and workload (X 2) with the regression equation Y = 21.619 + -0.019X 1 + 0.280X 2 which can be interpreted as organizational culture and workload having a positive effect on employee performance . Partial or simultaneous hypothesis testing obtained

Copyright © 2026 Pada Penulis

fcount < ftable (2.106 < 3.15) and significant <0.05 (0.131> 0.05) then Ho $_3$ is accepted and Ha $_3$ is rejected, meaning that organizational culture (X1) and workload (X2) do not have a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination tested together have an influence of 0.066 or 6.6% while the remaining 93.4% is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Culture , Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks organisasi besar seperti lembaga keuangan, peran MSDM semakin krusial karena kompleksitas pekerjaan dan tingginya tuntutan profesionalisme. Industri perbankan, misalnya, membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga integritas, ketahanan mental, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi serta regulasi yang cepat. Oleh karena itu, divisi yang mengelola SDM harus mampu menyeimbangkan antara budaya organisasi yang mendukung inovasi dengan pengelolaan beban kerja yang realistis agar kinerja karyawan dapat tetap optimal.

Secara umum, fungsi MSDM meliputi beberapa kegiatan utama seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja yang harmonis. Tujuan utama dari seluruh kegiatan ini adalah untuk menciptakan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sementara itu, secara khusus, MSDM berperan dalam membentuk budaya kerja yang sehat, menumbuhkan semangat kolaboratif, serta memastikan keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam dunia bisnis modern yang dinamis, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi aspek yang sangat penting dalam keberlangsungan dan daya saing organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti rekrutmen, seleksi, dan kompensasi, tetapi juga berperan strategis dalam memastikan setiap individu dalam organisasi mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, efektivitas MSDM akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan kompetisi yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri perbankan yang sangat kompetitif seperti PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Sebagai salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia, BNI memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang unggul, inovatif, dan profesional kepada seluruh nasabahnya. Dalam mewujudkan hal tersebut, peran Divisi *Human Capital Management (*HCM) menjadi sangat penting karena divisi inilah yang bertanggung jawab dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan kualitas kinerja karyawan agar selaras dengan visi, misi, dan nilai perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusat Tahun 2021–2024

No	Komponen Penilaian	Tahun				
		2021	2022	2023	2024	Rata-rata Penurunan (%)
1	Kuantitas Kerja	88%	85%	81%	77%	11%
2	Kualitas Kerja	86%	83%	79%	75%	11%
3	Kerjasama	90%	87%	82%	78%	12%
4	Tanggung Jawab	89%	86%	82%	80%	9%
5	Inisiatif	85%	82%	78%	73%	12%
Rata – rata Penilian		**87.6%**	**84.6%**	**80.4%**	**76.6%**	**11%**

Sumber : *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) 2025

Tabel 1.1 di atas menggambarkan hasil evaluasi kinerja dari 63 karyawan dari tahun 2021 hingga 2024, terlihat bahwa kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusat mengalami tren penurunan yang

cukup konsisten sejak tahun 2021 hingga 2024. Penurunan yang paling mencolok terdapat pada indikator kerjasama dan inisiatif, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai kehilangan dorongan internal untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas serta menunjukkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam aspek kerjasama dan inisiatif,, di mana dukungan lingkungan kerja dan apresiasi terhadap kinerja individu belum sepenuhnya optimal.

Indikator kualitas dan kuantitas kerja juga memperlihatkan penurunan yang signifikan. Penurunan kualitas kerja menandakan berkurangnya ketelitian dan akurasi dalam pelaksanaan tugas administratif maupun strategis di bidang pengelolaan SDM. Sementara itu, penurunan kuantitas kerja menunjukkan adanya penurunan efisiensi, yang bisa disebabkan oleh tingginya beban kerja, keterbatasan waktu, atau bahkan kelelahan kerja yang berulang. Kondisi ini sering kali muncul akibat ketidak seimbangan antara tuntutan organisasi yang terus meningkat dengan kapasitas sumber daya manusia yang ada di divisi tersebut.

Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat?
3. Apakah budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2019:102) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas- aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasi, kompensasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua konsep yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan pernana tenaga kerja secara efisien efektif sehingga tercapai tujuan perusahan, karyawan dan masyarakat (Afandi,2018:3).” manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Supardi, (2018:45) "mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2020:168) Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang dijunjung tinggi okeh organisasi. Dan juga menjadi contoh organisasi dengan

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak untuk bisa mencapai tujuan.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2021:100), beban kerja adalah beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisiensi tenaga kerja, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keselamatan dan kesehatan para pekerja. Dalam ergonomi atau hygiene industri diatur suatu metode pengaturan menu makanan untuk para pekerja agar memenuhi gizi dan kebutuhan kalori mereka sesuai dengan beban kerja fisik yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2017:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang budaya organisasi (X1), beban kerja (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada karyawan di Kantor Pusat BNI Grha BNI, Jl. Jenderal Sudirman No. 1, RT.10/RW.11, Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12910

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generelisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2016: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat.sebanyak 63 karyawan.

Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generelisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2019: 115). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2019:115) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel", hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat sebanyak 63 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

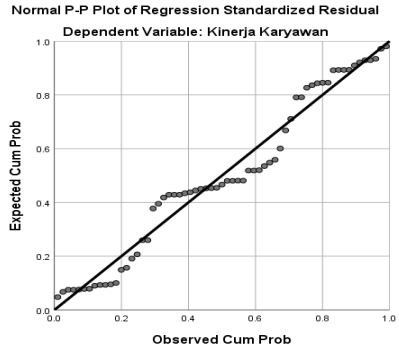
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distrbusi normal ataupun tidak, Uji normalitas data dalam

penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 2.6. Uji normalitas data menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.Hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4.12
Hasil Normalitas

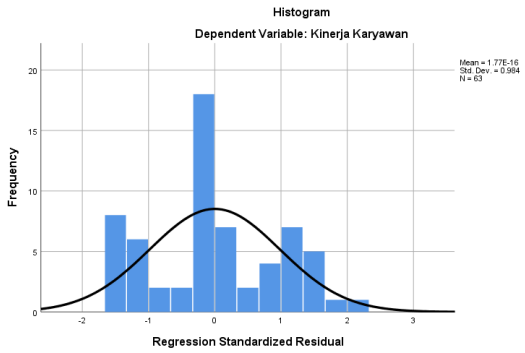
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,41790645
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,099
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025



Gambar 4.2
Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Sumber: Data diolah SPSS v.26

Gambar 4.3
Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,619	3,032		7,131	,000		
	Budaya Organisasi	-,013	,439	-,012	-,029	,977	,094	10,664
	Beban Kerja	,280	,426	,267	,656	,514	,094	10,664
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka dua variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0,094, 0,094 > 0,10 dengan nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan beban kerja sebesar 2,787, 2,787 > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser

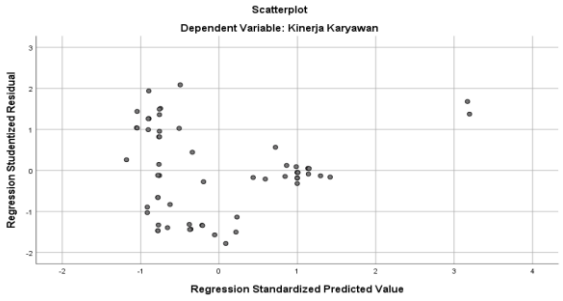
Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,619	3,032		7,131	,000
	Budaya Organisasi	-,013	,439	-,012	-,029	,977
	Beban Kerja	,280	,426	,267	,656	,514
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel budaya organisasi (X_1) yaitu 0,977 > 0,05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, beban kerja (X_2) yaitu 0,514 > 0,05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozali (2019:139).



Gambar 4.4

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
Hasil Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,834	3,000		7,279	,000
	Budaya Organisasi	,261	,134	,243	1,954	,055
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu Y = 21,834 + 0,261 X1. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 21,834 yang menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 21,834 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 21,834.

Tabel 4.16
Hasil Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,603	2,954		7,312	,000
	Beban Kerja	,268	,129	,256	2,069	,043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu Y = 21,603 + 0,268 X2. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai konstanta sebesar 21,603 yang menunjukan bahwa variabel beban kerja dianggap tetap dan bernilai positif, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 21,603 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 21,603.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,619	3,032		7,131	,000
	Budaya Organisasi	-,013	,439	-,012	-,029	,977
	Beban Kerja	,280	,426	,267	,656	,514

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

a. Koefisien Konstata Sebesar 21,619
   Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat.
b. Variabel budaya organisasi (X_1) -0,013 Variabel budaya organisasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat.
c. Variabel beban kerja (X_2) Sebesar 0,280 Variabel beban kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat

Analisis Koefisien Korelasi (Kuat Pengaruh)

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,243
	Sig. (2-tailed)		,055
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,243	1
	Sig. (2-tailed)	,055	
	N	63	63

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,243. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,200 – 0,399 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan rendah.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,256*
	Sig. (2-tailed)		,043
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,256*	1
	Sig. (2-tailed)	,043	
	N	63	63

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,256. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,200 – 0,399 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan rendah.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,256[a]	,066	,034	7,54052
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.256. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 63 penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat , 0,200 – 0,399 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan rendah.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.22
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,243[a]	,059	,043	7,50525
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,059 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 5,9% sedangkan sisanya sebesar 94,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 4.23
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,256[a]	,066	,050	7,47851
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.066 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 4.24
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,256[a]	,066	,034	7,54052
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,066 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Uji t (Uji Parsial)

a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Copyright © 2026 Pada Penulis

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,834	3,000		7,279	,000
	Budaya Organisasi	,261	,134	,243	1,954	,055
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 63-2= 61, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung < t-tabel (1,954 < 1,999) dan nilai (sig) 0,055 > 0,05 bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.26
Hasil Uji t (Parsial) Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,603	2,954		7,312	,000
	Beban Kerja	,268	,129	,256	2,069	,043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 63-2= 61, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999, berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (2,069 > 1,999) dan nilai (sig) 0,043 < 0,05 bahwa beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4.27
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,509	2	119,754	2,106	,131[b]
	Residual	3411,571	60	56,860		
	Total	3651,079	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel sebesar 3.15 dengan nilai signifikansi sebesar 0,131 yang lebih besar dari 0,05 dengan melihat tabel F yaitu derajat df1=k-1(4-1) dan df2= n-k (63-3)=60 pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung < Ftabel atau 2,106 < 3,15 dan signifikan > 0,05 (0,131 > 0,05), maka Ho_3 diterima dan Ha_3 ditolak yang artinya variabel budaya organisasi (X1), beban kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Budaya Organisasi terhadapa Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung < t-tabel (1,954 < 1,999) besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 5,9% sedangkan sisanya sebesar 94,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Kondisi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya adalah nilai-nilai budaya organisasi belum terinternalisasi secara menyeluruh dalam perilaku kerja karyawan, sehingga belum mampu memengaruhi cara karyawan bekerja secara nyata. Selain itu, penerapan budaya organisasi cenderung bersifat normatif dan formalitas, tanpa pengawasan dan keteladanan yang konsisten dari pimpinan, sehingga karyawan kurang merasakan dampak langsung budaya organisasi terhadap kinerja mereka. Di samping itu, rendahnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan juga disebabkan oleh dominannya faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti sistem kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta kesempatan pengembangan karier, yang secara keseluruhan mencapai 94,1%. Faktor-faktor tersebut lebih dirasakan langsung oleh karyawan dalam menunjang penyelesaian tugas dan pencapaian target kerja. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi telah diterapkan, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan masih relatif kecil dan belum signifikan secara statistik.

Penelitian ini sejalan dengan M. Hilman Zainuri, Jurnal Pendidikan Ekonom Vol. 13 No. 1 (2025): Juni ISSN:2598-3252 dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sasmita Jaya Staf Universitas Pamulang tangerang Selatan, hasil penelitian ditunjukan oleh nilai t hitung sebesar 12,972 pada df = 100-2 = 98 dengan nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa motivasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukan hasil yang signifikan, hal ini ditunjukan oleh nilai t hitung sebesar 9,628 pada df = 100-2 = 98 dengan nilai t tabel 1.984 dan nilai signifikan yg dimiliki lebih keciliidari alpha 0,05. Jadi, pengaruhiibudaya organisasi dan motivasi secara bersama –sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukan hasil yang signifikan, berdasarkan nilai F hitung sebesar 91,115 dengan nilai F tabel 2.776 dan nilaiiisignifikan lebih kecil dari alpha 0,05. Dan besarnya pengaruh dari varibel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 64,5 % sedangkaniisisanya35,5% dipengaruhi oleh varibel lain

Beban Kerja terhadapa Kinerja Karyawan (X_2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial beban kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (2,069 > 1,999) besarnya pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan masih berada pada tingkat yang wajar dan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi karyawan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Beban kerja yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan fokus, tanggung jawab, serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Meskipun demikian, besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tergolong relatif kecil, karena masih terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 93,4%. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, serta pengembangan kompetensi. Dengan demikian, meskipun beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan secara optimal tetap memerlukan dukungan dari faktor-faktor lain yang saling berkaitan.

Penelitian ini sejalan dengan Anitha Paulina Tinambunan, Jurnal Riset Akutansi Keuangan Vol 8 No. 1 Tahun 2022 ISSN 2715-8136 dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan, hasil penelitian menunjukan Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan produksi dengan 51 responden. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil pengujian adalah Y = 6,107 + 0,348 X_1 + 0,445 X2 + ei. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 80,422 Ftabel 3,19 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga keputusan Ho diambil dan H1 diterima. Artinya secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,770

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 77% sedangkan 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan budaya organisasi (X1), beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung < F-tabel atau 2,106 < 3,15 dengan nilai signifikansi 0,131 > 0,05, Besarnya pengaruh simultan budaya organisasi (X1), beban kerja (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai Y = 21,619 + -0,013X_1 + 0,280X_2, Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha Bni Jakarta Pusat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan beban kerja belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Divisi *w* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusat. Rendahnya pengaruh simultan tersebut disebabkan oleh kontribusi kedua variabel yang relatif kecil, yaitu sebesar 6,6%, sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepuasan kerja yang lebih dominan dirasakan karyawan dalam menunjang kinerja. Selain itu, berdasarkan persamaan regresi Y = 21,619 – 0,013X1 + 0,280X2, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi tidak secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, beban kerja memiliki koefisien positif, namun besarnya pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh signifikan ketika dikombinasikan dengan variabel budaya organisasi. Dengan demikian, meskipun secara parsial beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun secara simultan budaya organisasi dan beban kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada Divisi *Human Capital Management* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Grha BNI Jakarta Pusat perlu didukung oleh faktor-faktor lain yang lebih relevan dan berpengaruh secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan David Shandika Indrayana Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 (2024): JANUARI ISSN 2988-5647 dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu Y = 21.834 + 0.261 X1. Hal ini dibuktikan dengan t hitung (1.954 < ttabel 1.999), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,055 > 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana Y = 21.603 + 0.268 X2. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2.069 > ttabel 1.999), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0.043 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda Y = 21.619 + -0.013X_1 + 0.280X_2. Nilai koefisien korelasi 0.256 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, dengan koefisien determinasi 066 atau 6.6%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai Fhitung (2.106 < F tabel 3.15), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi (0,131 > 0,05). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, F. (2020). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (2008-2017) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka

Anitha Paulina Tinambunan, Jurnal Riset Akutansi Keuangan Vol 8 No. 1 Tahun 2022 ISSN 2715-8136 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan

Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas*: Edisi revisi. Bumi Aksara.

Barthos, Basir.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*,PT BumiAksara, Jakarta.

David Shandika Indrayana Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 (2024): JANUARI ISSN 2988-5647 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Elfrianto (2020). *Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Lulusan*. Jurnal EduTech. 2(2), 46-58.

Ghozali, I. (2020) *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Update PLS Regresi"*, Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M. (2020) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi, Jakarta:Bumi Aksara.

Larasati, S. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: CV Budi

Lucky O.H. Dotulong, Jurnal EMBA Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol. 11 No. 02 (2023): JE. Vol 11 No 2 (2023) ISSN 2303-1174 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyan PT. Uphus Khamang Indonesia

M. Hilman Zainuri, Jurnal Pendidikan Ekonom Vol. 13 No. 1 (2025): Juni ISSN:2598-3252 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sasmita Jaya Staf Universitas Pamulangtangerang Selatan

Mangkunegara, A. (2021). *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2019). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).

Nasir dkk. (2020*). Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengadaan dan Retensi SDM* di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek). Bandung: Alfabeta.

Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *5*(2), 93-107.

Puspa Widianti, Jurnal Of Economic And Business Vol. 1 No. 2 (2023): IJEB_November ISSN 2988-2001 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Radiva Dianda Zahra Putri, Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa Vol. 2 No. 2 (2024): APRIL: ISSN 2985-6329 Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Santoso, S. (2019). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo

Sedarmayanti. (2021) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Seprizal Wira Saputra, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE) Vol. 17 No 2 (2024): ISSN 2721-7213 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Siagian, Sondang. (2019).*Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. *Rineka* Cipta. Jakarta.

Simamora, H. E. (2019)*Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara.* (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019.*Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.

Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). Kompensasi dan Disiplin sebagai Determinan Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Satpol PP Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *15*(1), 112-125.

Supardi, E. (2020). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).

Supriatal, S. (2026). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Sosiotekno: Jurnal Ilmu Sosial dan Teknologi*, *1*(1), 1-14.

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.

Tito Yudha Ariya Pratama, Feb Amni Hayati , Jurnal Terapan Ilmu Multidisiplin Vol. 1 No. 3 (2025): September ISSN 3090-4587 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winka Karisma Gemilang Bintaro Tangerang Selatan

Triton, B. P. (2020). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Uswatun Chassanah, Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.1, No.1 Januari 2023 ISSN 2963-5225 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat