

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG SHAFWAN DI KABUPATEN BOGOR

Fatimah Sayidah Annisa¹, Wiwik Widiyanti², Herlin Widasiwi Setianingrum³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika, Depok
e-mail: fatimahannisa17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pembagian beban kerja yang belum seimbang serta budaya kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Bintang Shafwan Kabupaten Bogor. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh 62 karyawan dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dan t hitung $2,720 > t$ tabel $2,001$. Budaya kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan t hitung $5,203 > t$ tabel $2,001$. Secara simultan, beban kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ serta F hitung $20,455 > F$ tabel $3,153$. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan pembagian beban kerja yang proporsional dan membangun budaya kerja yang positif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was motivated by the issue of an unbalanced workload distribution and a work culture that affects employee performance at PT Bintang Shafwan in Bogor Regency. The study aims to analyze the effects of workload and work culture on employee performance, both individually and simultaneously. The method used was a quantitative approach with a saturated sampling technique, so all 62 employees were included in the study sample. Data analysis was conducted using data quality tests, classical assumption tests, t -tests, F -tests, the coefficient of determination (R^2) test, and multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results show that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.009 < 0.05$ and a calculated t -value of $2.720 > the critical t-value of 2.001$. Work culture also has a positive and significant effect, with a significance value of $< 0.001 < 0.05$ and a calculated t -value of $5.203 > the critical t-value of 2.001$. Simultaneously, workload and work culture have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $< 0.001 < 0.05$ and a calculated F -value of $20.455 > the critical F-value of 3.153$. Therefore, the company needs to establish a proportionate distribution of workload and foster a positive work culture to support improvements in employee performance.

Keywords: Workload, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam tenaga kerja modern sangat penting. Setiap organisasi berharap stafnya bisa menunjukkan efektivitas maksimal untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Prestasi sebuah perusahaan dipengaruhi tidak hanya oleh teknologi dan sumber daya yang dimilikinya, tapi juga secara mendasar oleh kualitas tenaga kerjanya, yang dianggap sebagai aset utama yang terlibat dalam berbagai tugas operasional. Karyawan sangat penting baik dalam tahap perencanaan maupun pelaksanaan tugas. Berdasarkan kondisi tersebut perusahaan perlu membina dan meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka bisa bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas karyawan memiliki kontribusi yang besar terhadap keberlangsungan dan perkembangan perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar bisa maju dan bersaing di lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Kinerja (*performance*) menggambarkan tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menyesuaikan diri dengan persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah artikan sebagai usaha atau upaya yang dilakukan, di sisi lain kinerja lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. (Mulyani and Lisnawati, 2022). Karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawannya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara tepat, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menjadi indikasi adanya hambatan dalam proses kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup pengelolaan tuntutan pekerjaan agar tetap sesuai dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah menyebabkan pemanfaatan sumber daya menjadi kurang optimal (Khotimah, Satpatmantya and Rochayata, 2024). Selain itu, budaya kerja juga berperan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Budaya kerja merupakan turunan dari budaya organisasi yang mencerminkan sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan kerja dalam organisasi sehingga dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan pekerjaannya (Ainun, Taufik and Budiasih, 2025).

PT Bintang Shafwan merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor, importir, sekaligus agen tunggal alat kesehatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Ketika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja, tugasnya dialihkan kepada karyawan lain sehingga mereka harus menyelesaikan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya. Kondisi tersebut menyebabkan kesulitan dalam membagi waktu dan fokus bekerja, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal, kualitas hasil kerja menurun, serta sering terjadi revisi berulang dan miskomunikasi antar karyawan. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang kurang seimbang, pekerjaan yang menumpuk, tuntutan penyelesaian dalam waktu terbatas, serta pemberian tugas di luar tanggung jawab utama. Di sisi lain, budaya kerja yang ditandai dengan pekerjaan yang datang secara bersamaan, lembur mendadak, dan pemberian tugas di luar jobdesk juga membuat sebagian karyawan merasa tertekan, kurang nyaman, dan mengalami penurunan semangat kerja serta fokus dalam bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Wahyudi (2025), Duka et al. (2023), serta Hakim et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Widodo & Kurniawati (2022) serta Syardiansyah & Rahman (2022) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Perbedaan hasil juga ditemukan pada variabel budaya kerja. Penelitian Puspasari (2022), Abdullah et al. (2024), dan Ridwan et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Budihani et al. (2024) dan (Heliyani *et al.*, 2023) menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu

Karena adanya fenomena permasalahan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Shafwan di Kabupaten Bogor.

METODE

Riset ini bersandar pada pendekatan kuantitatif untuk mengukur efek dari beban kerja beserta budaya kerja terhadap prestasi staf PT Bintang Shafwan. Data utama dihimpun melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, yang kemudian diolah memakai uji statistik demi menjawab hipotesis penelitian. Pemilihan desain kausalitas pada studi ini ditujukan untuk menelusuri hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian, peneliti mampu menganalisis skala pengaruh dari setiap variabel independen terhadap performa pegawai, baik secara terpisah (parsial) ataupun secara serentak (simultan).

Menurut Sujarweni & Utami (2023), Populasi ialah objek studia tau individu yang memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti sebelumnya sehingga membentuk populasi, untuk selanjutnya dijadikan sebagai dasar kesimpulan. Seluruh karyawan PT Bintang Shafwan yang berjumlah 62 orang dijadikan sebagai subjek penelitian ini.

Menurut Jaya (2024) Sampel ialah bagian dari populasi yang sedang diteliti yang dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel jenuh yakni semua anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel penelitian. (Sinambela and Sarton, 2022). Dikarenakan PT Bintang Shafwan memiliki jumlah karyawan yang relatif sedikit yaitu sebanyak 62 karyawan, maka peneliti melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik sampel tersebut dipilih karena seluruh karyawan memungkinkan untuk berpartisipasi dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

Variabel beban kerja (X1) diukur berdasarkan dimensi beban mental (*mental effort load*), beban waktu (*time load*), dan beban fisik (*physical load*) yang mengacu pada Budiasa dalam Santanu & Madhani (2024). Indikator yang digunakan meliputi tingkat kesulitan pekerjaan, kesesuaian kompetensi, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, tenggat waktu, target kerja, waktu lembur, tugas tambahan, beban kerja berlebihan, serta fasilitas kesehatan.

Variabel budaya kerja (X2) diukur berdasarkan dimensi disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama yang mengacu pada Nurhadijah dalam Syahrums & Agussalim (2024). Indikatornya meliputi kepatuhan terhadap tata tertib, tanggung jawab, disiplin kehadiran, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, sikap saling menghargai, komunikasi yang jujur, partisipasi aktif, dan tanggung jawab bersama.

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan efektivitas yang mengacu pada Robbins dalam Prasetyo & Ali (2024). Indikator yang digunakan meliputi jumlah dan kualitas hasil kerja, penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu, pemanfaatan sumber daya secara efisien, serta pencapaian target kerja.

Penggunaan berbagai teknik pengumpulan data dalam studi ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan kejelasan dan ketepatan informasi terkait keterkaitan antara beban kerja, budaya organisasi, serta performa pegawai. Adapun alur pengambilan data dilaksanakan melalui beberapa tahapan berikut:

1. Observasi

Informasi mengenai rekam rincian organisasi dan aktivitas harian pegawai diperoleh melalui pendekatan pengamatan secara langsung di PT Bintang Shafwan selama masa magang. Penerapan teknik ini bertujuan untuk memetakan fenomena nyata di lokasi riset, khususnya yang berhubungan dengan variabel beban kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Penelitian ini mengandalkan angket tertutup sebagai alat ukur utama dalam proses pengumpulan informasi. Penyusunan butir-butir pernyataan di dalamnya mengacu pada indikator variabel yang diteliti. Adapun preferensi atau tingkat persetujuan responden dinilai menggunakan teknik skala Likert. Rentang skala Likert menurut Sudaryono (2023), yaitu seperti berikut:

- 1) STS: Sangat Tidak Setuju
- 2) TS: Tidak Setuju
- 3) N: Netral
- 4) S: Setuju
- 5) SS: Sangat Setuju

3. Studi dokumentasi

Teknik dokumentasi diterapkan sebagai sarana pengumpulan data sekunder, mengambil rujukan dari dokumen internal organisasi dan berbagai pustaka relevan untuk memperkuat pemahaman mengenai beban kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

Untuk menjamin kelayakan instrumen, evaluasi mutu data dilaksanakan melalui uji validitas dengan *korelasi pearson product moment*, di mana pernyataan dikategorikan sah apabila nilai r_{hitung} melampaui r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, keandalan instrumen diuji memakai taraf *Cronbach's Alpha* dengan kriteria reliabel jika nilai yang diperoleh mencapai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Seluruh pemrosesan data statistik dalam riset ini dihitung secara komputasi mengandalkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

Rangkaian pengujian asumsi klasik juga diterapkan guna memastikan model regresi yang dibentuk memenuhi kaidah kelayakan statistik. Uji normalitas mengandalkan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, di mana sebaran data disimpulkan berdistribusi normal jika tingkat *Asymp. Sig.* $> 0,05$. Pengujian multikolinearitas diidentifikasi melalui indikator *Tolerance* $> 0,10$ dan serta *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sebagai bukti ketiadaan hubungan linier sempurna antarvariabel bebas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dievaluasi dengan mengamati visualisasi pola *scatterplot* yang diperkuat melalui Uji Glejser, di mana perolehan nilai signifikansi $> 0,05$ menandakan model regresi terbebas dari masalah varians residual yang tidak konstan.

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t untuk mengukur besarnya dampak individual dari beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%, di mana hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$. Untuk menguji efek variabel bebas secara serentak, digunakan uji F dengan kriteria jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen terbukti berpengaruh nyata secara simultan.

Proporsi daya jelaskan variabel bebas diukur melalui uji koefisien determinasi (R^2) dalam rentang 0 hingga 1, di mana kontribusi parsial dihitung dari perkalian koefisien *Standardized* (Beta) dengan *Zero-Order*, sedangkan kontribusi bersama merujuk pada nilai *R Square*. Seluruh analisis hubungan antarvariabel ini dirumuskan ke dalam persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini mencakup 62 staf yang merupakan populasi keseluruhan di PT Bintang Shafwan. Dari aspek demografi umur, kelompok usia 20 hingga 30 tahun mendominasi sampel yakni mencapai 39 pegawainya (62,9%). Rentang umur 41–50 tahun menyusul sebanyak 11 pekerja (17,7%), kategori 31–40 tahun diisi oleh 10 orang (16,1%), sementara 2 personel lainnya (3,2%) berusia melebihi 50 tahun. Ditinjau dari komposisi gender, partisipan pria mencatatkan porsi terbanyak yaitu 38 orang (61,3%), sedangkan pekerja wanita berjumlah 24 orang (38,7%). Sementara itu, profil latar belakang pendidikan mencatat bahwa mayoritas karyawan merupakan lulusan S1 sebanyak 30 orang (48,4%), disusul jenjang SLTA/ sederajat sebanyak 26 orang (41,9%), diploma tiga (D3) sebanyak 5 orang (8,1%), serta jenjang pascasarjana (S2) sebanyak 1 orang (1,6%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden, variabel beban kerja (X1) didominasi oleh jawaban setuju (S) dan netral (N). Item dengan frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada X1.2 dan X1.3, masing-masing memperoleh 33 responden (53,2%) yang menyatakan setuju. Pada variabel budaya kerja (X2), mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S). Frekuensi tertinggi terdapat pada item X2.1, dengan 41 responden (66,1%) menyatakan sangat setuju. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan (Y), jawaban responden didominasi oleh kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS). Frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada item Y.3, yaitu sebanyak 43 responden (69,4%) yang menyatakan setuju.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

BEBAN KERJA (X1)			
Indikator	R Tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0,254	0,564	Valid
X1.2	0,254	0,338	Valid
X1.3	0,254	0,575	Valid
X1.4	0,254	0,600	Valid
X1.5	0,254	0,729	Valid
X1.6	0,254	0,495	Valid
X1.7	0,254	0,265	Valid
X1.8	0,254	0,665	Valid
X1.9	0,254	0,792	Valid
X1.10	0,254	0,766	Valid
X1.11	0,254	0,787	Valid
X1.12	0,254	0,420	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 1 hasil evaluasi keabsahan data pada variabel beban kerja (X1) mengonfirmasi bahwa semua butir instrumen terbukti valid. Kesimpulan ini didasarkan pada perolehan koefisien r_{hitung} di setiap item yang secara keseluruhan melampaui batas r_{tabel} sebesar 0,254. Besaran r_{hitung} yang tercatat berada dalam rentang 0,265 hingga 0,792, sehingga seluruh butir angket memenuhi syarat dan layak dimanfaatkan untuk mengukur dimensi beban kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

BUDAYA KERJA (X2)			
Indikator	R Tabel	R hitung	Keterangan
X2.1	0,254	0,845	Valid
X2.2	0,254	0,822	Valid
X2.3	0,254	0,645	Valid
X2.4	0,254	0,813	Valid
X2.5	0,254	0,429	Valid
X2.6	0,254	0,770	Valid
X2.7	0,254	0,750	Valid
X2.8	0,254	0,839	Valid
X2.9	0,254	0,825	Valid
X2.10	0,254	0,723	Valid
X2.11	0,254	0,841	Valid
X2.12	0,254	0,851	Valid
X2.13	0,254	0,878	Valid
X2.14	0,254	0,847	Valid
X2.15	0,254	0,449	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Merujuk pada data Tabel 2, pengujian keabsahan instrumen untuk variabel budaya kerja (X2) mengonfirmasi bahwa seluruh item pernyataan dikategorikan valid. Hasil ini ditunjukkan oleh perolehan koefisien r_{hitung} pada tiap-tiap indikator yang secara keseluruhan melampaui nilai ambang r_{tabel} sebesar 0,254. Sebaran angka r_{hitung} yang tercatat berada dalam kisaran 0,429 sampai 0,878, yang berarti ke-15 item pernyataan terbukti sahih serta layak difungsikan sebagai alat ukur variabel budaya kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)			
Indikator	R Tabel	R hitung	Keterangan
Y.1	0,254	0,733	Valid
Y.2	0,254	0,540	Valid
Y.3	0,254	0,725	Valid
Y.4	0,254	0,817	Valid
Y.5	0,254	0,744	Valid
Y.6	0,254	0,730	Valid
Y.7	0,254	0,668	Valid
Y.8	0,254	0,724	Valid
Y.9	0,254	0,801	Valid
Y.10	0,254	0,713	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, pengujian keabsahan instrumen untuk variabel kinerja karyawan (Y) mengonfirmasi bahwa ke-10 item pernyataan terbukti valid. Hal ini ditandai oleh capaian koefisien r_{hitung} pada setiap indikator yang secara keseluruhan melampaui batas r_{tabel} sebesar 0,254. Sebaran angka r_{hitung} yang tercatat berada dalam interval 0,540 hingga 0,817, sehingga seluruh butir angket

dinilai memenuhi kriteria keabsahan dan layak digunakan sebagai alat ukur efektivitas kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,839	0,70	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,940	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Merujuk pada penyajian tabel 4, evaluasi konsistensi instrumen menunjukkan bahwa perolehan *Cronbach's Alpha* pada angket ini melampaui ambang batas minimum 0,70. Hasil pengujian tersebut mengonfirmasi bahwa seluruh kisi-kisi instrumen yang digunakan terbukti konsisten dan tepercaya, sehingga memenuhi kriteria kelayakan untuk pengumpulan data riset.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.57404404
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.072
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.290
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.278
		Upper Bound	.301

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

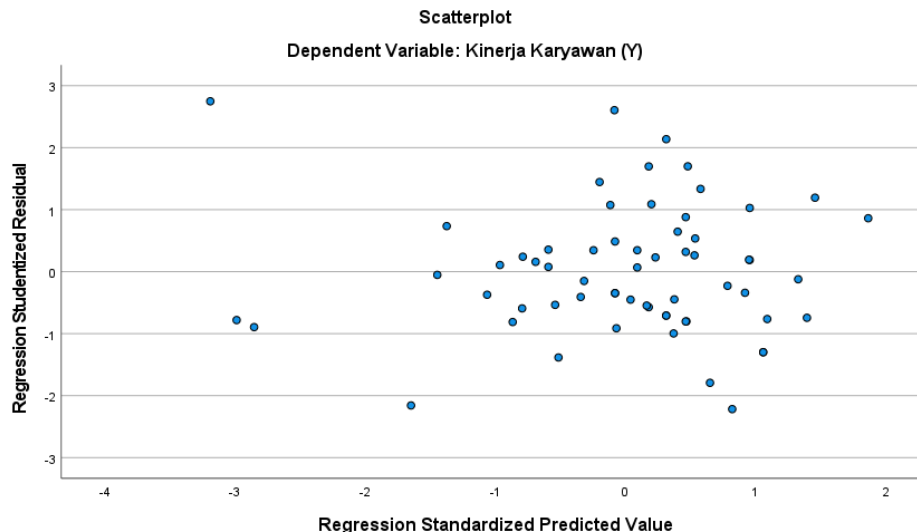
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa beban kerja dan budaya kerja mempunyai nilai Sig. 2-tailed sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 1, hasil pemeriksaan heteroskedastisitas melalui *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik data tersebar mengacak penyebaran titik ada di atas dan di bawah nol pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola, sehingga menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.553	2.805		1.624	.110
Beban Kerja (X1)	-.072	.044	-.213	-1.647	.105
Budaya Kerja (X2)	.024	.035	.087	.670	.505

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Pembuktian ketiadaan gejala heteroskedastisitas diperkuat oleh hasil Uji Glejser pada tabel 6, di mana variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi 0,105 dan budaya kerja (X2) sebesar 0,505. Karena seluruh capaian signifikansi berada di atas standar minimum 0,05, maka model regresi disimpulkan aman dari kendala heteroskedastisitas sehingga layak memenuhi asumsi klasik regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.938	4.707		2.536	.014		
Beban Kerja (X1)	.200	.074	.277	2.720	.009	.967	1.034
Budaya Kerja (X2)	.308	.059	.529	5.203	<.001	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian multikolinearitas variabel beban kerja (X1) dan budaya kerja (X2) masing-masing memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,034 serta nilai *tolerance* sebesar 0,967. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria pengujian yaitu VIF di bawah 10 dan *tolerance* melebihi 0,10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat keterkaitan linear yang kuat antarvariabel independen sehingga model regresi terbebas dari indikasi multikolinearitas. Dengan demikian model penelitian memenuhi prasyarat analisis regresi dan dapat digunakan pada tahap pengujian berikutnya.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.938	4.707		2.536	.014
	Beban Kerja (X1)	.200	.074	.277	2.720	.009
	Budaya Kerja (X2)	.308	.059	.529	5.203	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Bukti empiris Uji t pada Tabel 8, memperlihatkan bahwa variabel beban kerja (X1) secara nyata memengaruhi kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh angka signifikansi 0,009 ($< 0,05$) dan nilai t_{hitung} 2,720 $> t_{tabel}$ 2,001, yang menandai diterimanya hipotesis Ha1. Pada saat yang sama, pengujian terhadap variabel budaya kerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi $< 0,001$ dengan t_{hitung} sebesar 5,203 $> 2,001$, sehingga hipotesis Ha2 juga resmi diterima. Dengan demikian, secara individual kedua faktor independen ini terkonfirmasi berpengaruh signifikan dalam memprediksi tingkat efektivitas kinerja staf.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.283	2	270.141	20.455	<.001 ^b
	Residual	779.201	59	13.207		
	Total	1319.484	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Merujuk pada Tabel 9 pengujian simultan (Uji F) menghasilkan nilai signifikansi $< 0,001$ dan nilai F hitung sebesar 20,455 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,153. Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian kedua variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terbukti secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis penelitian diterima.

Uji Determinasi

Uji Determinasi Parsial

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.938	4.707		2.536	.014					
Beban Kerja (X1)	.200	.074	.277	2.720	.009	.372	.334	.272	.967	1.034
Budaya Kerja (X2)	.308	.059	.529	5.203	<.001	.579	.561	.521	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Merujuk pada Tabel 10, analisis koefisien determinasi parsial memperlihatkan bahwa variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai *Standardized Coefficients (Beta)* sebesar 0,372 dengan nilai *Zero Order* sebesar 0,372 sedangkan budaya kerja (X2) memperoleh nilai Beta sebesar 0,529 dan *Zero Order* sebesar 0,521. Nilai koefisien determinasi parsial dihitung berdasarkan hasil perkalian antara *Beta* dan *Zero Order* untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi Parsial

Variabel	<i>Coefficients Beta</i> × <i>Coefficients Zero-order</i>	Hasil	Persentase %
Beban kerja (X1)	0,277 x 0,372	0,103044	10,3044%
Budaya kerja (X2)	0,529 x 0,579	0,306291	30,6291%
			40,9335%
Total		0,409335	(dibulatkan menjadi 41%)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Merujuk pada Tabel 11, beban kerja (X1) berkontribusi sebesar 10,3044% sedangkan budaya kerja (X2) sebesar 30,6291% terhadap kinerja karyawan. Total kontribusi kedua variabel mencapai 40,9335% (41%), dengan budaya kerja menjadi variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan.

Uji Determinasi Simultan

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.389	3.634

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Merujuk pada penyajian Tabel 12, pengujian koefisien determinasi secara bersama-sama mencatatkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,389 atau 38,9%. Angka tersebut menandakan bahwa kombinasi variabel beban kerja (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan sanggup menerangkan variansi kinerja karyawan sebesar 38,9%. Sementara itu, proporsi sisa sebesar 61,1% ditentukan oleh variabel atau faktor eksternal lainnya yang tidak tercakup dalam kerangka analisis riset ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 13 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.938	4.707		2.536	.014
	Beban Kerja (X1)	.200	.074	.277	2.720	.009
	Budaya Kerja (X2)	.308	.059	.529	5.203	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu, $Y = 11,938 + 0,200X_1 + 0,308X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 11938 menggambarkan nilai kinerja karyawan ketika variabel beban kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) diasumsikan konstan. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,200 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308. Nilai koefisien yang positif pada kedua variabel mengindikasikan adanya hubungan searah dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Merujuk rangkaian pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Shafwan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung 2,720 $>$ t tabel 2,001, sehingga pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Shafwan. Hasil uji parsial memperoleh nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$) dengan nilai t hitung 5,203 $>$ t tabel 2,001. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Beban kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Shafwan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$) dengan nilai F hitung 20,455 $>$ F tabel 3,153. Selain itu, kedua variabel mampu menjelaskan 38,9% variasi kinerja karyawan sedangkan 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah D. *et al.* (2024) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Akuntansi dan system informasi* 5. Available at: <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jaksi/article/view/8628> (Accessed: April 18 2026).

Ainun N. Taufik K. and Budiasih Y. (2025) "Pengaruh Budaya Kerja Pemberian Penghargaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Kasar Konstruksi Bangunan Gedung" *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 8(1) pp. 111–115. Available at:

<https://doi.org/10.31539/alignment.v8i1.13134>.

Budihani H.G. *et al.* (2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2(8) pp. 854–866. Available at: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2479>.

Duka A.Th. *et al.* (2023) “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Desember 2023* 9 (23) 1018-1039 9(23). Available at: <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/8149> (Accessed: April 17 2026).

Hakim R. Brasit N. and Khalik A. (2022) “Pengaruh Budaya Kerja Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 3 pp. 255–267. Available at: <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2747> (Accessed: April 18 2026).

Heliyani *et al.* (2023) “Pengaruh Budaya Kerja Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman” *Prosiding Seminar Nasional SPs Unilak (SeNasPU)* 1. Available at: <https://journal.unilak.ac.id/index.php/Senaspu/article/view/12889> (Accessed: April 18 2026).

Jaya I.M.L.M. (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori Penerapan dan Riset Nyata)*. Edited by F. Husaini. Yogyakarta: Quadrant.

Khotimah K. Satpatmantya K. and Rochayata B. (2024) “Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Dwi Putra Indonesia” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 9(9). Available at: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i9>.

Mulyani R. and Lisnawati E. (2022) “Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Saga Multi Industri 1” *Jurnal Ekonomak* 8(3). Available at: <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/282> (Accessed: April 16 2026).

Prasetyo D.E.M. and Ali H. (2024) “Determinasi Beban Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6(1). Available at: <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/3322> (Accessed: April 25 2026).

Puspasari R. (2022) “Pengaruh Budaya Kerja Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 18 pp. 064–078. Available at: <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/705> (Accessed: April 18 2026).

Ridwan Ridwan S.F. and Mursalim (2023) “Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(1). Available at: <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1541> (Accessed: April 18 2026).



Santanu T.R. and Madhani A.F. (2024) “Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT.Global Jet Express)” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(4) pp. 364–370. Available at: <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1260> (Accessed: May 12 2026).

Siahaan B.A.S. and Wahyudi S. (2025) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adhi Karya” *Jurnal Administrasi Bisnis dan Ilmu Sosial* 3(1). Available at: <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/23658> (Accessed: April 17 2026).

Sinambela Lijan.P. and Sarton (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif: Torentik dan Praktik*. Edited by Monalisa. Depok: PT Rajagrafido Persada.

Sudaryono (2023) *Metodologi Penelitian: Kuantitatif Kualitatif dan Mix Method*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Sujarweni V.W. and Utami L.R. (2023) *The Guide Book of SPSS (Cara Mudah danCepat Mengolah Data penelitian dengan SPSS)*. Edited by A. Sekar. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Syahrum A. and Agussalim (2024) *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Edited by U.T. Arsa. PT Adab Indonesia. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia_Lanjutan/ZII5EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+budaya+kerja&pg=PA9&printsec=frontcover (Accessed: April 25 2026).

Syardiansyah and Rahman M. (2022) “Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 13. Available at: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/24948> (Accessed: April 18 2026).

Widodo A. and Kurniawati L. (2022) “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 2(2) p. 78. Available at: <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>.