

# Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Herman Group

Dexter <sup>#1</sup>, Adrie Frans Assa\*<sup>2</sup>

<sup>#</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Krida Wacana  
Jl. Tanjung Duren Raya No.4 Jakarta

<sup>1</sup>[dexzjong@gmail.com](mailto:dexzjong@gmail.com)

<sup>\*</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Krida Wacana  
Jl. Tanjung Duren Raya No.4 Jakarta

<sup>2</sup>[adrie.assa@ukrida.ac.id](mailto:adrie.assa@ukrida.ac.id)

*Abstract—The study entitled “The Influence of Work Culture, Workload and Work Environment on Employee Performance in Herman Group” aims to see whether work culture, workload and work environment affect employee performance partially, influence work culture, workload and work environment simultaneously, and how much direct influence of work culture, workload and work environment on employee performance at Herman Group. Respondents in this study were 105 respondents. The data collection method uses questionnaires and uses path analysis. The results of this study show that there is a partial influence of work culture, workload and work environment on employee performance in Herman Group by 0.613 or 61.3%*

*Keywords—Work Culture, Workload, Work Environment and Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu entitas yang bekerja kepada suatu organisasi sebagai motor dari organisasi tanpa mereka organisasi tidak akan bergerak dengan semestinya. Karyawan dalam suatu organisasi bukan merupakan hanya sekedar sumber daya. Namun mereka merupakan asset dan modal untuk organisasi tersebut. Mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan baik itu mendasar atau sudah berpengalaman. Pernyataan tersebut merujuk pada istilah baru yang muncul yaitu modal manusia (*Human capital*).

Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di Herman Group, diantaranya budaya kerja yang kurang maksimal seperti saling menyerang satu sama yang lain, beban kerja yang tinggi namun imbalan sedikit. Lingkungan kerja yang

tidak memadai seperti fasilitas kerja yang kurang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya kerja pada suatu organisasi mempengaruhi kinerja para karyawan dan bagaimana karyawan bertindak. Menurut Prayudi & Tanjung (2018), budaya kerja adalah prinsip yang didasari dengan pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan pendorong yang dipelihara dalam suatu kelompok dan terpantul dalam sikap suatu individu.

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:22) adalah jumlah pekerjaan yang banyak dan harus dikerjakan seperti jam kerja yang tinggi beban kerja yang besar atau tanggung jawab besar yang harus dibawa oleh pekerja. Beban kerja yang berat akan memicu efek negatif yang dapat ditimbulkan oleh karyawan seperti stress dan menurunnya kesehatan sehingga mempengaruhi performa kinerja karyawan

Darmadi (2020:242) lingkungan kerja adalah sebuah hal di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi mereka dalam melakukan kewajiban yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang sehat dapat membuat karyawan merasa betah dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat dikatakan mempengaruhi performa kinerja karyawan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Rohman & Ichsan (2021), dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *job performance*, *actual performance* atau *level of performance* merupakan tingkat kesuksesan seorang karyawan dalam menuntaskan kewajibannya. Kesuksesan suatu organisasi ditentukan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya.

Kinerja pegawai juga merupakan hasil dari pemikiran dan tenaga pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan baik yang berwujud atau yang tidak berwujud dari pegawai demi meningkatkan kemajuan organisasinya. (Hasing & Sulkarnain, 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Lukito & Alriani (2018) adalah :

- **Efektifitas dan efisiensi** : efektif apabila suatu tujuan tertentu tercapai dan dapat disebut efisien apabila diperkirakan hemat dalam pengorbanannya.
- **Otoritas** : sifat suatu komunikasi dalam organisasi yang dipegang oleh seorang anggota kepada anggota lainnya dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan.
- **Disiplin** : patuh kepada hukum dan aturan yang ada.
- **Inisiatif** : daya berpikir dan kreatifitas dalam membuat gagasan yang berkaitan dengan pencapaian organisasi.

Terdapat 5 indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) :

- **Kualitas kerja** : diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan mereka dan tingkat kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- **Kuantitas** : jumlah yang dapat diproduksi dan dinyatakan dalam suatu arti seperti jumlah unit atau jumlah aktivitas yang telah diselesaikan
- **Ketepatan waktu** : tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan dari awal waktu yang diberitahu. Diukur dari sudut koordinasi dengan hasil akhir dan menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam mengerjakan kegiatan lain.
- **Efektivitas**: memaksimalkan tingkat pemakaian sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit.
- **Kemandirian** : tingkat dimana karyawan mempunyai tanggung jawab dan komitmen kerja sebagai karyawan terhadap kantor.

## Budaya Kerja

Dessler (2015) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan sebuah proses dalam mengajarkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan oleh seorang pekerja untuk melakukan tugasnya.

Tujuan utama budaya kerja dalam kegiatan operasional perusahaan adalah mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai upaya strategis dalam menghadapi tantangan bisnis dimasa mendatang. (Anggeline et al., 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja menurut Gomes pada Yulfitasari et al., (2022) :

- **Group Norms** : aturan paling mendasar dan baku dalam organisasi
- **Exposed Values** : nilai dan prinsip suatu organisasi yang ingin dicapai seperti target penjualan dan sebagainya.
- **Formal Philosophy** : ideologi yang tertanam dalam organisasi yang berfungsi untuk mengontrol terhadap karyawan, pelanggan dan pemegang saham
- **Rules of the game** : aturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan atau anggota baru organisasi harus mempelajari hal tersebut agar dapat merasakan situasi dan keadaan fisik organisasi, interaksi antara karyawan, pelanggan atau organisasi lain.
- **Embedded Skills** : suatu kompetensi dalam anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya dan menyalurkan kemampuan mereka dari satu generasi ke generasi berikutnya.
- **Habits of thinking, mental models, and/or linguistics paradigms** : adanya suatu kesamaan yang mengarah kepada suatu persepsi, pikiran dan kata-kata yang digunakan karyawan lama dan diajarkan kepada karyawan baru pada proses pengenalan.
- **Shore Meanings** : sifat saling mengerti yang tercipta secara spontan antara sesama karyawan akibat interaksi sehari-hari.
- **Roor Metaphors / Integrating Symbols** : ide, perasaan dan citra organisasi yang diperluas sebagai simbol organisasi yang secara sadar atau tidak. Hal ini merefleksikan respon perasaan dan estetika disamping kemampuan kognitif atau evaluative dari para karyawan.

Sedangkan untuk indikator budaya kerja menurut Hasing & Sulkarnain (2019) adalah :

### - Integritas

Mengindikasikan bahwa karyawan dapat memperlihatkan kepribadian yang baik sehingga dapat menunjukkan kesan yang baik pada semua orang.

### - Profesional

Mengindikasikan bahwa karyawan dapat menunjukkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan hal yang dikerjakan olehnya.

### - Dukungan Manajemen

Mengindikasikan bahwa karyawan mendapat dukungan dari manajemen seperti fasilitas kantor. Tujuan dari dukungan ini adalah mendukung karyawan dalam kelancaran bekerja

#### - Inovasi

Mengindikasikan bahwa karyawan inisiatif dan mampu mengajukan gagasan dan ide baru, baik ditanyakan atau tidak,

#### - Komunikasi

Mengindikasikan bahwa karyawan dapat menciptakan komunikasi dengan semua pihak baik internal dan eksternal

### Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah sebuah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh seorang karyawan atau pekerja. Terdapat 2 kondisi, jika seorang pekerja mampu menyelesaikan tugasnya maka hal tersebut bukan merupakan beban kerja, jika pekerja tersebut tidak mampu maka dapat disebut sebagai beban kerja.

Beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dapat menimbulkan hasil yang negative seperti kepenatan sedangkan beban kerja yang rendah akan menimbulkan rasa jenuh. Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi kinerja karyawan (Jannah, 2021)

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Irawati & Carollina, (2017) :

#### 1. Faktor eksternal :

- **Tugas** : tugas bersifat fisik seperti tata ruang, kondisi dan lingkungan tempat kerja, sikap kerja atau beban kerja yang dialami. Sedangkan tugas bersifat mental seperti tanggung jawab, rumitnya pekerjaan, emosi dan sebagainya
- **Organisasi Kerja** : lamanya waktu kerja, istirahat, pergantian kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- **Lingkungan Kerja** : lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologi dan psikologis.

2. **Faktor internal** : faktor yang berasal dari tubuh akibat reaksi dari beban kerja eksternal seperti faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, perspektif, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Koesomowidjojo (2017) berpendapat terdapat 3 indikator dalam beban kerja :

- **Target yang harus dicapai** : pemahaman tentang besarnya target dan hasil yang harus diberikan untuk diselesaikan.
- **Kondisi pekerjaan** : pemahaman yang dianut seorang individu terhadap kondisi pekerjaannya seperti pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- **Penggunaan waktu** : waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pekerja, baik secara langsung atau tidak dapat mempengaruhi diri mereka dalam melaksanakan tugas (Elizar & Tanjung, 2018)

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan menurunkan performa karyawan dan sistem kerja yang di-aplikasikan akan menjadi tidak efisien sedangkan lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan performa karyawan dan memberikan dampak positif kepada semua termasuk dirinya dan perusahaan (Ronald & Hotlin, 2019)

Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan dikaitkan dengan kemampuan karyawan / manusia dalam suatu organisasi :

#### - Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan yang tepat adalah pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan kurangnya kemampuan dalam penglihatan sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, menyebabkan kesalahan dan kurang efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

#### - Temperatur udara di tempat kerja

Temperatur yang terlampau dingin akan menimbulkan semangat kerja menurun, jika terlampau panas maka akan cepat timbul kelelahan pada tubuh dan karyawan akan cenderung membuat kesalahan.

#### - Kelembaban di tempat kerja

Semakin panas atau penatnya kelembaban dalam suatu tempat kerja maka semakin pengaruh terhadap kinerja karyawan karena tubuh manusia selalu mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

#### - Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara dapat dikatakan kotor jika kadang oksigen yang terkandung dalam udara di sekitarnya telah berkurang atau telah bercampur dengan gas dan zat lain yang berbahaya bagi tubuh. Performa karyawan akan berpengaruh jika udara semakin kotor.

#### - Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang berupa bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

#### - Getaran mekanis di tempat kerja

Pada umumnya vibrasi ini dapat mencapai karyawan dan bisa menciptakan konsekuensi yang enggan diharapkan. Getaran mekanis mempunyai pengaruh negatif karena tidak teraturnya intensitas dan frekuensinya. Pada umumnya getaran

mekanis dapat mengganggu dalam hal :

- Fokus dalam bekerja
- Munculnya keletihan.
- Timbul berbagai macam penyakit

#### - Bau tidak sedap di tempat kerja

Munculnya aroma di tempat kerja bisa dianggap sebagai polusi karena mengacaukan konsentrasi bekerja, jika berlangsung lama dapat mempengaruhi kemampuan dalam penciuman.

#### - Tata warna di tempat kerja

Dalam menata warna dalam lingkungan kerja perlu dipikirkan dengan seksama. Tata warna berkaitan erat dengan tata ruang dan dekorasi. Hal ini bisa dimengerti karena warna berpengaruh secara mayoritas terhadap sifat dan perasaan.

#### - Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan pewarnaan yang tepat. Dekorasi tidak hanya berhubungan dengan tata letak namun juga tata warna, fasilitas dan lainnya untuk bekerja,

#### - Musik di tempat kerja

Pendapat ahli, musik yang bernada pelan cocok dengan keadaan, waktu dan lokasi dapat membuat pegawai untuk berkonsentrasi.

#### - Keamanan di tempat kerja

Untuk menciptakan tempat dan keadaan lingkungan pekerjaan dalam keadaan tenang, maka penting adanya keamanan dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair (2020) :

#### - Lingkungan kerja fisik:

- Pencahayaan
- Sirkulasi udara ruang kerja
- Kebisingan
- Fasilitas
- Warna

#### - Lingkungan kerja non fisik:

- Hubungan harmonis dengan atasan dan bawahan / rekan kerja
- Kesempatan untuk berkembang
- Keamanan dalam pekerjaan

### Pengembangan Hipotesis

#### Keterikatan Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengkajian yang dikembangkan oleh Siregar et al., (2020) memberitahukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Hal ini sependapat dengan penelitian oleh Hasing & Sulkarnain (2019) bahwa bu-

daya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya kerja karyawan di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat

*H1 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

#### Keterikatan Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengkajian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dikemukakan oleh Irawati & Carollina (2017) bahwa beban kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia

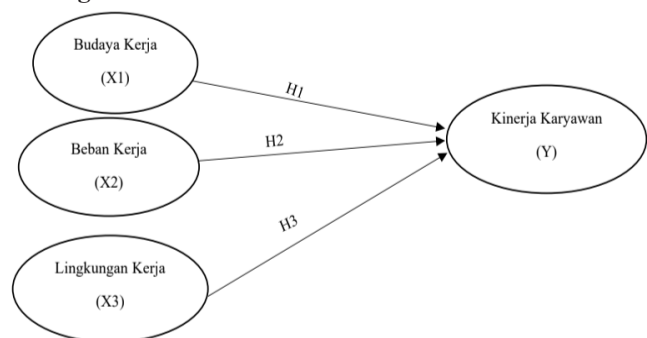
*H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

#### Keterikatan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Sependapat dengan penelitian yang dikemukakan oleh Susanti & Mardika (2021) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada TBK

*H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

#### Rerangka Penelitian



Gambar 1 Rerangka Penelitian

Detail Penjelasan :

- Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diolah ketika mempelajari suatu populasi tertentu. Setelah kerangka hipotesis ditetapkan, maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Herman Group.

#### Sumber Data

Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan data langsung hasil dari kuesioner yang disebar-kan kepada seluruh karyawan Herman Group sebanyak 105 orang.

Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini didapatkan berupa jurnal-jurnal terdahulu yang pernah diteliti dan mempunyai hubungan dengan penelitian dan buku penelitian tentang Smart Partial Least Square.

#### Identifikasi populasi dan Teknik Pengambilan Sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Herman Group yang berjumlah 105 orang. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018: 85) merupakan teknik ini menggunakan semua anggota dalam populasi untuk dijadikan sample.

#### Model Penelitian

Model pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimana data dikumpulkan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Pertanyaan tersebut menggunakan skala likert. Sugiyono (2018:152) mengatakan bahwa skala likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Tabel 1 Penilaian Kuesioner Skala Likert

#### Operasional Variabel

Dari hasil tinjauan pustaka dari beberapa literatur yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka didapatkan indikator yang akan digunakan dalam penelitian dari masing-masing variabel :

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja merupakan sebuah proses dalam mengajarkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan oleh seorang pekerja untuk melakukan tugasnya (Dessler (2015))	- Integritas - Profesional - Dukungan Manajemen - Inovasi - Komunikasi (Hasing & Sulkarnain (2019))
Beban Kerja (X2)	Jumlah pekerjaan yang banyak dan harus dikerjakan seperti jam kerja yang tinggi, tekanan kerja yang besar atau besarnya tanggung jawab yang harus dibawa oleh pekerja (Koesomowidjojo (2017: 22))	- Target yang harus dicapai - Kondisi pekerjaan - Penggunaan waktu (Koesomowidjojo (2017))
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah suatu hal di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Darmadi (2020: 242))	Lingkungan kerja fisik : - Pencahayaan - Sirkulasi udara ruang kerja - Kebisingan - Fasilitas - Warna Lingkungan kerja non fisik : - Hubungan harmonis dengan atasan dan bawahan / rekan kerja - Kesempatan untuk berkembang - Keamanan dalam pekerjaan (Fachrezi & Khair (2020))
Kinerja (Y)	Kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidak suatu tujuan organisasi telah ditetapkan. Kesan buruk organisasi akan menghadapi krisis yang serius apabila tidak memperhatikan kinerja yang semakin menurun (Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019))	- Kualitas Kerja - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kemandirian (Robbins (2016:260))

#### Analisis Data

Analisa pada data akan dilakukan setelah pengumpulan data dari responden. Data akan diolah terlebih dahulu menjadi informasi agar dapat dijadikan dasar pengambilan suatu keputusan. Peneliti menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan aplikasi Smart PLS sebagai alat pengolahan data.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode deskriptif. Sesuai dengan namanya, ketika data yang dikumpulkan sudah valid maka data tersebut akan digambarkan apa adanya dan tidak dilebih-lebihkan. Artinya peneliti tidak bermaksud membuat kesimpulan sendiri secara umum.

Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji R-Square dan uji hipotesis.

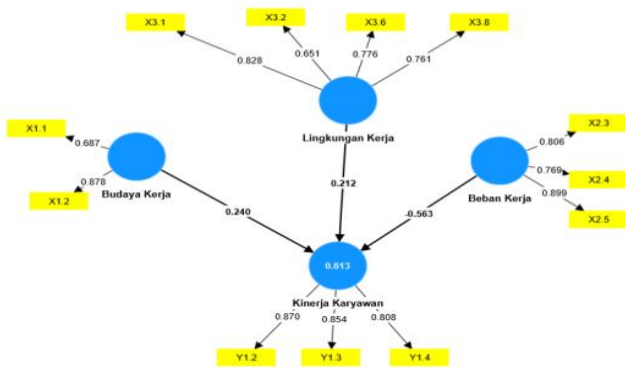
### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Demografi Responden

Pada penelitian ini, berpartisipasi adalah seluruh karyawan dari Herman Group dengan total responden 105 orang. Data kuesioner yang telah disebar-kan akan dibagi berdasarkan demografinya. Demografi yang digunakan dalam penelitian adalah :

- jenis kelamin : Terdapat responden karyawan wanita dengan jumlah 57 orang dan pria dengan jumlah 48 orang
- usia, : Terdapat responden karyawan yang berusia <21 tahun 1 orang, 21- 30 tahun, 39 orang, 31-40 tahun 280rang, >40 tahun 37 orang
- pendidikan terakhir : Terdapat responden karyawan SMA / SMK sebanyak 64 orang, D3 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 40 orang

## Validitas



Gambar 2 Spesifikasi Model

Dapat terlihat bahwa pada variabel Budaya Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat beberapa indikator yang dihilangkan. Indikator tersebut dihilangkan karena angka pada indikator tersebut dibawah 0,5 sehingga tidak valid. Angka yang ditampilkan pada gambar diatas memiliki angka diatas 0,5 yang berarti sudah valid.

↑	Beban Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1		0.687		
X1.2		0.878		
X2.3	0.806			
X2.4	0.769			
X2.5	0.899			
X3.1				0.828
X3.2				0.651
X3.6				0.776
X3.8				0.761
Y1.2			0.870	
Y1.3			0.854	
Y1.4			0.808	

Gambar 3 Hasil Uji Validitas

Nilai validitas konvergen untuk setiap konstruk, nilai faktor loading harus lebih besar dari 0.7 menurut Ghazali (2021). Namun nilai faktor loading 0,5 - 0,6 masih diperbolehkan untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran. Dari hasil uji validitas pada variabel diatas memperlihatkan pada setiap masing variabel berada diatas 0,6. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau instrument yang digunakan pada penelitian dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel tersebut.

## Realibilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1.	0.406	0.449	0.764	0.621
X2.	0.768	0.793	0.866	0.683
X3.	0.756	0.791	0.841	0.572
Y1.	0.799	0.807	0.881	0.713

Gambar 4 Hasil Uji Realibilitas

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat menggunakan *Composite Reliability* (CR), sering disebut dengan Dillon-Goldstein's yang nilainya di atas 0.60 (Ghozali, 2021). Maka dari hasil uji reliabilitas diatas memperlihatkan bahwa setiap masing variable berada diatas 0.6. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau instrument yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliable untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## Inner model

Digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari antara setiap variabel independent apakah memiliki pengaruh substantive.

	R-square
Y1.	0.613

Tabel 2 Hasil Uji R-Square

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

## Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0.563	-0.563	0.075	7.550	0.000
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	0.240	0.240	0.072	3.326	0.001
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.212	0.216	0.071	3.009	0.003

Gambar 5 Hasil Uji Hipotesis

### 1. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho ditolak jika nilai tabel T-statistik > T-tabel 1,96 atau apabila nilai P Value < 0,05 Berdasarkan pada gambar 4.4, menunjukkan bahwa T-statistik memiliki nilai sebesar 7,550 > 1,96 dan nilai P Value 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak Ho

Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh namun mempunyai hasil negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja maka akan berdampak semakin menurunnya kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Budaya Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada gambar 4.4, menunjukkan bahwa T-statistik memiliki nilai sebesar  $3,326 > 1,96$  dan nilai P Value  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak Ho

Dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengindikasikan bahwa semakin bagus budaya kerja maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho ditolak jika nilai tabel T-statistik  $>$  T-tabel 1,96 atau apabila nilai P Value  $<$  0,05

Berdasarkan pada gambar 4.4, menunjukkan bahwa T-statistik memiliki nilai sebesar  $3,009 > 1,96$  dan nilai P Value  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak Ho

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengindikasikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (X1) signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Herman Group.
2. Beban Kerja (X2) signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Herman Group
3. Lingkungan Kerja (X3) signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Herman Group

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of WorkStress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303-1174.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Chandra, Riny & Adriansyah, Dody (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670-678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (1), 46-58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596262Fmaneggio.v3i11.4834>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.29 Untuk Penelitian Emperis (3rd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238-258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1i2.1146>
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1-10.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. (2017) Analisis Beban Kerja. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, 45, 24-35.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Prayudi, A., & Tanjung, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Ria Busana Medan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 126-130.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 Pengaruh*, 2(1), 1-22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Ruliyansa, R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (Akmj) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(12), 82. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i12.22>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 11): 101-110. <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18-23.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientiajournal/article/view/3066>
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Penerbit Ojara Media.
- Yulfitasari, D., Sari, L. I., & Aliyanto, B. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi. *Jurnal Stiedarulfalahmojokert*, 1(c), 80.