

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KRAMA BALI

**Ni Ketut Eni¹⁾, Nengah Landra²⁾,
Ni Made Puspitawati³⁾**

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: iketuteny1999@gmail.com

Abstrak

Fenomena menunjukkan adanya kasus karyawan Koperasi Krama Bali yang melakukan penggelapan dana hingga 300 juta rupiah, menjadi salah satu bukti bahwa buruknya kinerja karyawan yang ada di Koperasi Krama Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah 87 karyawan Koperasi Krama Bali. metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 87 karyawan Koperasi Krama Bali. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis inferensial dan, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali, 2) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali

Kata Kunci: budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The phenomenon shows that there are cases of employees of the Krama Bali Cooperative who embezzled funds of up to 300 million rupiah, becoming one proof that the poor performance of employees in the Krama Bali Cooperative. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, workload and work environment on employee performance at the Bali Krama Cooperative. The population in this study were 87 employees of the Krama Bali Cooperative. The sampling method in this study was non-probability sampling using a saturated sampling technique where all members of the population were sampled, namely 87 employees of the Bali Krama Cooperative. The analysis technique used is descriptive analysis, inferential analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) Organizational culture has a positive effect on employee performance at the Krama Bali Cooperative, 2) Workload has a negative effect on employee performance at the Krama Bali Cooperative, 3) The work environment has a positive effect on employee performance at the Krama Bali Cooperative.

Keywords: *organizational culture, workload, work environment, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan (Irawati dan Carrollina, 2017). Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh (Maharani dan Damayanthi, 2019).

Koperasi Krama Bali merupakan salah satu koperasi yang ada di Pulau Bali. Koperasi ini tersebar disetiap kabupaten yang ada di Pulau Bali, Koperasi Krama Bali yang beralamat di jalan Kepundung No 61.A Denpasar, yang merupakan perusahaan simpan pinjam. Terdapat 9 Koperasi Krama Bali yang tersebar di Pulau Bali, dengan 87 karyawan. Jumlah karyawan yang dapat dikategorikan banyak ini tentu harus ada penilaian terhadap kinerja karyawannya.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri (Maharani dan Damayanthi, 2019). Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus

dengan output pada perusahaan (Fajar, 2018).

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal (Maharani dan Damayanthi, 2019). Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrums *et al.*, (2016), Nazir dan Zamir (2015), Putri dan Putra (2017), Raheni dan Putri (2019), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), Maharani dan Damayanthi (2019) serta Pratami dan Damayanthi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana dari masing-masing penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dalam suatu perusahaan maka kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut akan semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hal yang mereka lakukan adalah beban kerja. Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi tarjet yang ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan (Irawati dan Carrollina, 2018). Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya terhadap perusahaan tersebut (Irawati dan Carrollina, 2018).

Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu bank atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (www.kejaksaan.go.id) Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal (Elfadilla, 2018). Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016) dan Iskandar dan Gandara (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang

sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Yuliana, 2018). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Fajar, 2018). Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Yuliana, 2018).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2015:20). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau

2.1.3 Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian Sutrisno (2015:2) mengatakan Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Edison, dkk. (2016 hal. 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

1. Kesadaran Diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Orientasi Tim

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang partisipatif adalah gaya

pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratami dan Damayanthi, 2018)

diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

2.1.5 Kinerja Karyawan

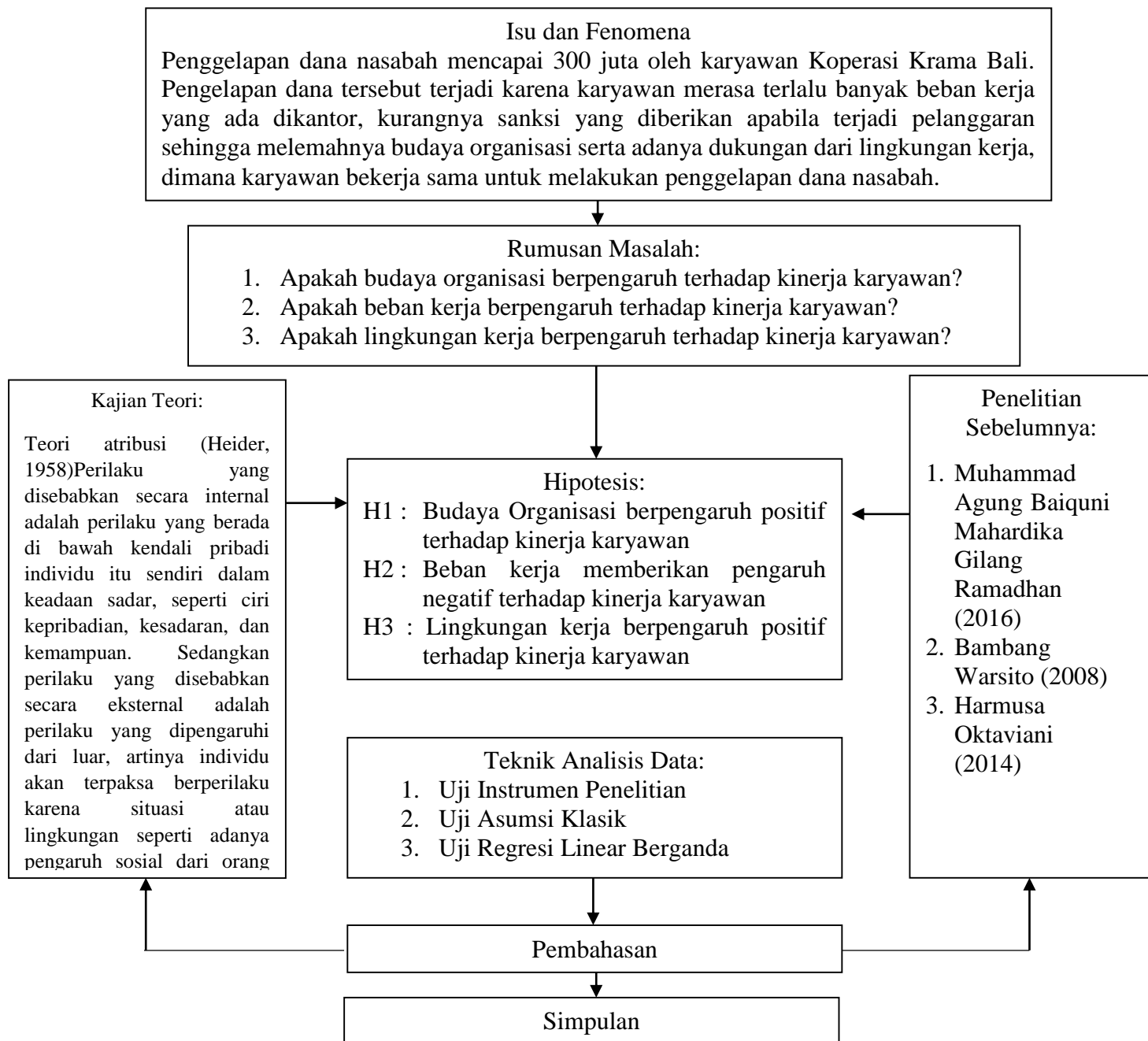
Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Kerja Sama Antar Bawahan
5. Pengawasa

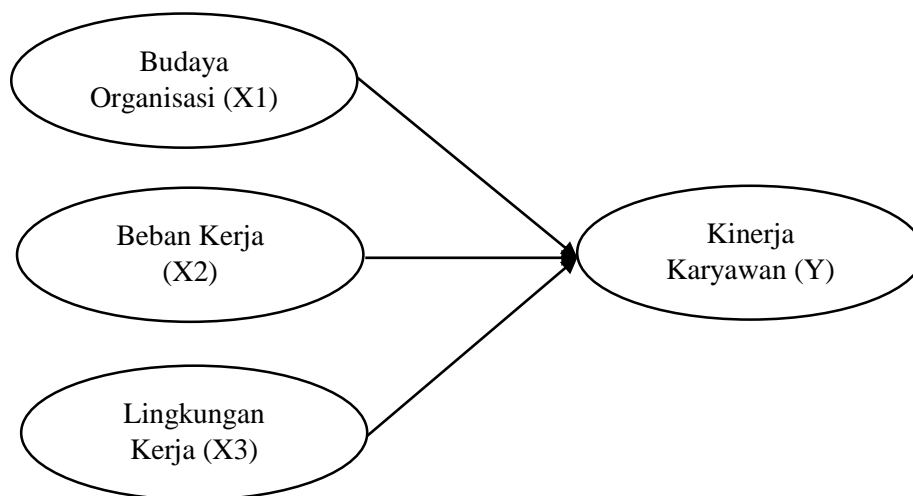
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

**Gambar 1
Kerangka Pemikiran**



**Gambar 2
Model Penelitian**



3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Berdasarkan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah dan hasil-hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- (H₁): Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- (H₂): Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- (H₃): Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Krama Bali yang beralamat di jalan Kepundung No 61.A Denpasar, yang merupakan perusahaan koperasi serba usaha.

4.2 Obyek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terdapat masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali.

4.3 Identifikasi Variabel

- a) Variabel terikat atau variable dependen adalah variabel kinerja karyawan dengan simbol (Y).
- b) Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel budaya organisasi dengan diberikan simbol (X₁), variabel beban kerja (X₂) dan variabel lingkungan kerja (X₃).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015,

h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Berikut ini dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu :

1. Kinerja Karyawan (Y)
 - a) *Job Knowledge* (Y₁)
 - b) *Availability* (Y₂)
 - c) *Reability* (Y₃)
 - d) *Independence* (Y₄)
2. Budaya Organisasi (X₂)
 - a) *Individual initiative* (X_{2.1})
 - b) *Risk tolerance* (X_{2.2})
 - c) *Control*, (X_{2.3})
 - d) *Management support* (X_{2.4})
 - e) *Communication pattern* (X_{2.5})
3. Beban Kerja (X₃)
 - a) Tugas (X_{3.1})
 - b) Organisasi (X_{3.2})
 - c) Lingkungan kerja (X_{3.3})
4. Lingkungan Kerja (X₄)
 - a) Penerangan (X_{3.1})
 - b) Temperatur (X_{3.2})
 - c) Terdapat pengaharum ruangan (X_{3.3})
 - d) Tata warna dan dekorasi (X_{3.4})
 - e) Keamanan (Y_{3.5})

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

- 1) Data kuantitatif
Data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data

kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah pencapaian target penjualan dan hasil skor jawaban pertanyaan pada karyawan Koperasi Krama Bali

2) Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar (Sugiyono ,2015). Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah, struktur organisasi dan *job description* dari karyawan Koperasi Krama Bali.

4.5.2 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- 1) Data primer adalah sumber data yang memberikan jawaban kepada pengumpulan data (Sugiyono 2015:62). Dalam penelitian ini adalah hasil dari kuisioner responden yaitu karyawan Koperasi Krama Bali
- 2) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2016: 225). Dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen perusahaan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian

4.6 Populasi dan Sampel

4.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono (2015).

Berdasarkan teori tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Krama Bali yang berjumlah 87 orang.

4.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini

berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bilamana anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Berdasarkan teori tersebut, maka sampel dari penelitian ini adalah 87 orang karyawan Koperasi Krama Bali.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Dokumentasi

4.8 Pengujian Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan butir-butir pertanyaan atau instrumen dalam mendefinisikan variabel pada suatu kuisisioner. Cara untuk menentukan nilai validitas penelitian menurut

Sugiyono (2018: 173) adalah dengan cara sebagai berikut "bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya \geq dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Tetapi bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya $<$ dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid". Hasil uji validitas instrumen disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	Y ₁	0,424	0,000	Valid
		Y ₂	0,546	0,000	Valid
		Y ₃	0,601	0,000	Valid
		Y ₄	0,656	0,000	Valid
2	Budaya organisasi (X ₁)	X _{1,1}	0,505	0,000	Valid
		X _{1,2}	0,402	0,000	Valid
		X _{1,3}	0,580	0,000	Valid
		X _{1,4}	0,663	0,000	Valid
		X _{1,5}	0,468	0,000	Valid
3	Beban kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,719	0,000	Valid
		X _{2,2}	0,715	0,000	Valid
		X _{2,3}	0,769	0,000	Valid
4	Lingkungan kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,644	0,000	Valid
		X _{3,2}	0,731	0,000	Valid
		X _{3,3}	0,441	0,000	Valid
		X _{3,4}	0,363	0,000	Valid
		X _{3,5}	0,489	0,000	Valid

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015: 168) "reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan". Kemudian Sugiyono menjelaskan jika suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama

pula atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda juga akan menghasilkan data yang sama pula. Kriteria uji realibilitas adalah realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	0,684	Reliabel
2	Budaya organisasi (X ₁)	0,683	Reliabel
3	Beban kerja (X ₂)	0,793	Reliabel
4	Lingkungan kerja (X ₃)	0,680	Reliabel

4.9 Teknik Analisis Data

4.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dapat memberikan gambaran karakteristik suatu data dan berlaku sebatas sampel data, gambaran tersebut bisa meliputi pemusatan dan penyebaran data. Pengukuran pemusatan data melibatkan mean (rata-rata), median, dan modus, sedangkan penyimpangan data melibatkan range, varian dan standar deviasi (Ghozali, 2015: 166). Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel responden.

4.9.2 Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016 : 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 maka disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

b) Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016 : 145) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (eksogen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

endogen. Apabila $VIF < 10$ dan $tolerance\ value > 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016 : 127), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glesjer apabila probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan *Program SPSS version 23.0 for Window* Persamaan Regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

3. Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2015:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka

hubungan yang terjadi semakin lemah.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi *adjusted R²* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel endogen. Nilai koefisien determinasi dikatakan baik jika diatas 0,05 karena nilai *adjusted R²* berkisar antar 0 – 1. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$). Hal ini berarti *adjusted R²* = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, bila *adjusted R²* semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dan bila *adjusted R²* semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Krama Bali .Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Krama Bali yang berjumlah 87 orang responden. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan usia saat ini.

kecil pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Ghozali, 2013 : 97).

4. Parsial (T-test)

Ghozali (2018; 88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian adalah dengan memabandingkan derajat kepercayaan taraf signifikan (*alpha*) sebesar 0,05. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Program SPSS version 23.0 for Window*. Uji t dilakukan dengan tingkat signifikasi 5%.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden perempuan mendominasi yaitu sebanyak 46 orang dan laki-laki sebanyak 41 orang

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan usia, dimana responden dengan rentang usia 30-39 tahun mendominasi yaitu sebanyak 36 orang, rentang usia 20-29 tahun sebanyak 30 orang, 40-49 tahun 17 orang serta <20 tahun sebanyak 6 orang

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dimana responden dengan pendidikan SMA/SMK yang mendominasi

yaitu sebanyak 38 orang, Diploma sebanyak 26 orang dan S1 sebanyak 23 orang

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana responden dengan lama bekerja rentang 5-10 tahun yang mendominasi yaitu sebanyak 29 orang, lama bekerja rentang 3-5 tahun sebanyak 25 orang, >10 tahun sebanyak 18 orang dan < 3 tahun sebanyak 15 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Krama Bali yang berjumlah 87 responden. Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan kuisioner dimana variabel budaya organisasi terdiri dari 5 indikator, variabel beban kerja dari 3 indikator, variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 indikator dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator.

a. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis deksriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92, yang berarti bahwa sebagian besar karyawan Koperasi Krama Bali sudah memiliki kinerja yang tinggi.

b. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Hasil analisis deksriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 yang berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa jika budaya organisasi pada Koperasi Krama Bali sudah

terlaksana dengan baik

c. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X₂)

Hasil analisis deksriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,64, yang berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang diberikan Koperasi Krama Bali termasuk dalam kategori tinggi.

d. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil analisis deksriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05, yang berarti bahwa sebagian besar pegawai menilai Koperasi Krama Bali sudah memiliki lingkungan kerja yang baik

5.2.2 Hasil Analisis Inferensial

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 23.0 for Windows*.

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,549. Oleh karena nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,716 beban kerja sebesar 0,697, dan lingkungan kerja sebesar 0,213. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara

variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Beta	Std. Error	t hitung	Sig. uji t
Constant	8,244		4,270	0,000
Budaya organisasi	0,496	0,064	6,177	0,000
Beban kerja	-0,320	0,071	-4,049	0,000
Lingkungan kerja	0,210	0,055	2,815	0,006
Dependen Variabel	Kinerja			
R Square	0,555			
Adjusted R Square	0,539			
F Statistik	34,535			
Signifikansi Uji F	0,000			

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 8,244 + 0,496 X_1 - 0,320 X_2 + 0,210 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,397$, hal ini berarti apabila budaya organisasi (X_1) meningkat sedangkan beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = -0,286$, hal ini berarti apabila beban kerja (X_2) meningkat sedangkan budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

$b_3 = 0,156$, hal ini berarti apabila lingkungan kerja (X_3) meningkat sedangkan budaya organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Krama Bali. Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) besarnya *adjusted R²* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,539. Ini berarti sebesar 53,9 % variasi kinerja karyawan pada Koperasi Krama Bali dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya (100%-53,9%) sebesar 46,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

4. Hasil Uji t (t-test)

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang

diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat pada Tabel 3 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta yang positif sebesar 0,397. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Krama Bali.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta yang bernilai negatif sebesar -0,286. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Krama Bali.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai koefisien beta yang bernilai positif sebesar 0,156. Nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Koperasi Krama Bali.

5.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis analisis menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Krama Bali. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (*ide-ide* akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Budaya organisasi yang kuat dan sehat mencerminkan kepribadian dan mampu mengkomunikasikan pada individu mengenai tujuan organisasi dan identifikasi bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pimpinan dan pegawai (Pratiwi, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syahrudin *et al.*, (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Putra (2017), Pratami dan Damayanthi (2018) Murni dan Juliarsa (2018), Dalimunth (2009), Perawati dan Badera (2018), Raheni dan Putri (2019), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Krama Bali. Hal ini menunjukkan apabila ada peningkatan beban kerja, maka kinerja karyawan akan menurun.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutoyo (2016) dan Iskandar dan Gandara (2012) menyatakan bahwa beban kerja yang baik akan terdapat hubungan yang negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Krama Bali. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih

tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnborg dalam Mahennoko, 2016). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat utama karyawan melakukan aktifitas kerjanya, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan yang memberikan pengaruh terhadap kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2014), Baiquni (2018), Ramadhan (2016) dan Oktaviani (2015) yang menyakatan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

VI. PENUTUP

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat di Koperasi Krama Bali.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa

semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun di Koperasi Krama Bali.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat di Koperasi Krama Bali.

6.2. Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian yaitu hanya meneliti pada satu koperasi saja, dan sampel kurang dari 100 orang. Penelitian ini juga hanya berfokus pada 3 variabel *x*, yaitu budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja, masih banyak variabel lainnya mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Koperasi Krama Bali berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel budaya organisasi, maka pihak manajemen seharusnya memperhatikan hal ini karena kerja sama tim sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan juga belum mampu menilai risiko disetiap tugas yang diberikan, manajemen diharapkan dapat memberikan pelatihan mengenai risiko terhadap masing-masing karyawan agar karyawan dapat menilai dan mengatasi risiko dari pekerjaan yang diberikan.
- 2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor tertinggi pada variabel beban kerja, beban kerja

yang di rasakan karyawan masih tinggi. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka akan semakin menurun kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen diharapkan mampu untuk memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan, agar nantinya tugas yang diberikan mampu diselesaikan dengan baik dan tidak menimbulkan stress kerja.

- 3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel lingkungan kerja, maka pihak manajemen diharapkan lebih memperhatikan keamanan di tempat bekerja.
- 4) Bagi penelitian selanjutnya, dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti stress kerja, kepemimpinan, etos kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 1996. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Teknologi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Koperindag Dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1 (2), 123-138
- Eugene McKenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. 1997. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. dalam www.kejaksaan.go.id. Diunduh pada 5 Juni 2021
- Leblebici, Demet. 2012. "Impact of Work Place Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey". Dalam *Journal of Business, Economics & Finance*. Okan University, Turkey.
- Maharani, Pande Putu Gayatri. Damayanthi, I Gusti Ayu. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pad LPD di Kecamatan Mengwi). *E-Jurnal Akuntansi Udayana*
- Mangkunegara, Anwar. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.