

**PENGARUH EFIKASI DIRI, IKLIM ORGANISASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH PERMAI  
DEPO NEGARA**

**I Kadek Iman Yudi Prasetya<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yudiprasetya2018@gmail.com

**Abstrak**

Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Depo PT. Indah Permai Negara, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara masih rendah. Adapun variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Negara. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh karyawan PT. Indah Permai Depo Negara yang berjumlah 56 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS IBM Statistic 24.0 Portable*. Dari hasil analisis diperoleh hasil pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara adalah positif dan signifikan. Dari Hasil analisis Regresi Linier berganda diperoleh pengaruh variabel efikasi diri ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah positif artinya apabila variabel efikasi diri dan iklim organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Sedangkan pengaruh variabel beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah negatif artinya apabila variabel beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya. Dari hasil uji t di dapat bahwa efikasi diri dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi efikasi diri atau iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sedangkan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

**Kata Kunci: Efikasi Diri, Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Air minum kemasan kini telah menjadi salah satu kebutuhan di masyarakat. Aqua merupakan salah satu produsen air minum kemasan yang ada di Indonesia yang diproduksi oleh PT. Aqua

Golden Mississippi Tbk sejak tahun 1973. Untuk mendistribusikan produk Aqua kepada pelanggan, PT. Tirta Investama melakukan kerja sama dengan beberapa perusahaan, salah satunya PT. Indah Permai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Depo PT. Indah Permai Negara, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap customer, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani customer. Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai seberapa optimalnya kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara adalah kuantitas pekerjaan (Widyani, 2019) yang berupa data absensi.

Tingkat absensi yang fluktuatif, satu orang ada yang melakukan absensi lebih dari lima kali dalam satu bulan. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pada PT. Indah Permai Depo Negara. Selain dilihat dari absensi, rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari volume penjualan yang belum memenuhi target. Berikut merupakan tabel volume Penjualan PT. Indah Permai Tahun 2020. Fenomena rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari volume penjualan yang belum memenuhi target. Dari bulan Januari sampai bulan Desember 2020, masih ada beberapa bulan yang belum mencapai target penjualan 100%. Kurangnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya penjualan dari target yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor

eksternal maupun internal dari karyawan tersebut (Kresna, 2021). Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Menurut Suwito (2017), efikasi diri dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya, memobilisasi motivasi, sumber daya yang dimiliki dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional. Keyakinan tersebut dapat bervariasi dari situasi ke situasi dan memengaruhi kinerja apabila didukung dengan keterampilan yang cukup.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di PT. Indah Permai Depo Negara tentang efikasi diri karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki efikasi diri yang rendah. Kadang karyawan cenderung merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena tingkat pendidikan yang dirasa kurang sesuai selain itu karyawan merasa sulit untuk mengembangkan karir. Terkadang karyawan juga tidak ditempatkan sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi (2017), Agustin, dkk (2020) dan Sitepu (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik penerapan efikasi diri, akan diikuti peningkatan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Sahabuddin (2013) dan Yuniati (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam

pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Sinta, 2020). Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jika kondisi kerja baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dapat memberi efek terhadap peningkatan kinerja, memberikan motivasi kerja, sikap kerja yang baik, kepuasan kerja, dan meminimalkan tingkat stres karyawan (Romauli, 2020).

Dari observasi yang telah dilakukan di dapat rata-rata tingkat absensi karyawan PT. Indah Permai Depo Negara dinilai tinggi. Hal tersebut dikarenakan pendisiplinan yang tidak bijaksana. Ini dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Ini diindikasikan buruknya iklim organisasi sehingga ada beberapa karyawan yang merasa tidak betah bekerja atau mencari pekerjaan lebih baik dengan cara *resign*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaini (2018), Romauli (2020) dan Putri, dkk (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto, dkk (2020) dan Utami (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian

tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tjiabrata dkk, 2017).

Beban kerja pada PT. Indah Permai Depo Negara dinilai sangat besar. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Dari hasil observasi diketahui ada beberapa karyawan yang mengaku tertekan dengan target penjualan yang tinggi dan persaingan harga di lapangan sehingga sangat sulit untuk mencapai target. Ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazila (2019), Dasrin (2020) dan Nasta (2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumadhinata (2017) dan Afriani (2020) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah disampaikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. Untuk

mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locks (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

### 2. Efikasi Diri

Konsep Efikasi Diri (*self efficacy*) sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Feizt efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi (Dinni, 2017:2262).

### 3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan studi presepsi individu mengenai berbagai aspek

lingkungan organisasi yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang akan menentukan kinerja dari organisasi (Oktaviani 2020). Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Diawati & Sugesti, 2015).

#### **4. Beban Kerja**

Beban kerja menurut Meshkati (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

#### **5. Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pakaerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

#### **6. Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Efikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.

H<sub>2</sub>: Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.

H<sub>3</sub>: Beban Kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Depo Negara yang. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara yang berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini untuk menemukan ukuran besar sampel, teknik yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara, dikumentasi dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipergunakan untuk, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Efikasi diri
X <sub>2</sub>	= Iklim organisasi
X <sub>3</sub>	= Beban kerja

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda karena analisis ini mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier antara efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item

pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,3$  dan nilai  $sig < 0,05$ , sehingga seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan telah lulus uji validitas.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha seluruh variabel baik variabel bebas dan terikat memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan telah lulus uji reliabilitas.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan hasil uji normalitas yang menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,099 dengan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi  $0,200 > 0,05$  (5%), sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa koefisien VIF untuk variabel bebas tersebut sebesar 1,464 untuk efikasi diri, 1,632 untuk iklim organisasi

dan 1,151 untuk beban kerja dimana semua nilai *VIF*  $< 10$  dan nilai *Tolerance* untuk variabel bebas tersebut sebesar 0,683 untuk efikasi diri, 0,613 untuk iklim organisasi dan 0,869 untuk beban kerja dimana semua nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

**3. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan variabel bebas sebesar 0,854 untuk Efikasi Diri, 0,390 untuk Iklim Organisasi dan 0,399 untuk Beban Kerja. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (nilai  $sig. > 0,05$ ).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS version 24 for window*. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas efikasi diri ( $X_1$ ), iklim organisasi, ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.709	3.293		3.555	.001
Efikasi Diri	.468	.180	.278	2.598	.012
Iklim Organisasi	.550	.125	.484	4.412	.000
Beban Kerja	-.432	.191	-.210	-2.265	.028
R					0,773
R Square					0,598
Adjusted R Square					0,575
F Statistic					25,797
Signifikansi					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11,709 + 0,468X_1 + 0,550X_2 - 0,432X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,709 berarti bahwa apabila Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 11,709.
2. Nilai koefisien regresi Efikasi Diri (X1) sebesar 0,468 artinya jika nilai Efikasi Diri meningkat sebesar satu tingkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,468.
3. Nilai koefisien regresi Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,550 artinya jika nilai Iklim Organisasi meningkat sebesar satu tingkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,550.
4. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar -0,432 artinya jika nilai Beban Kerja meningkat sebesar satu tingkat, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,432.

### Uji Kelayakan Model

#### 1. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil tabel model summary diatas diketahui bahwa hubungan antara efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,773 hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,598 atau 59,8 % sedangkan sisanya 0,402 atau 40,2% ditentukan oleh variabel lainnya.

#### 2. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, disimpulkan bahwa kontribusi variabel Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja dilihat dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,575. Hal ini berarti sebesar 57,50% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,5% ( $100\% - 57,50\% = 42,5\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor dan variabel lain di luar model penelitian ini.

#### 3. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa variabel Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Uji t

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Efikasi Diri memiliki nilai koefisien sebesar 0,468 (Positif) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Iklim Organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,550 (Positif) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif

- dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Beban Kerja memiliki koefisien sebesar -0.432 (Negatif) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,028 < 0,05$ ). hal ini berarti Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Efikasi Diri ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Indah Permai Depo Negara**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara. Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan dimaknai dengan seiring meningkatnya pola efikasi diri maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik Efikasi Diri memiliki nilai koefisien sebesar 0,468 (Positif) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini diterima. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,012 < 0,05$ ) yang artinya kuatnya hubungan antara variabel efikasi diri dengan Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi (2017), Agustin, dkk (2020) dan (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **2. Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan dimaknai dengan seiring meningkatnya iklim organisasi maka Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara akan meningkat. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik iklim organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,550 (Positif) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  dalam penelitian ini diterima. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya kuatnya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukaini (2016), Romauli (2020), dan Putri, dkk (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0.432 (Negatif) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,028 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa  $H_3$  dalam penelitian ini diterima. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,028 < 0,05$ ) yang artinya kuatnya hubungan antara variabel beban kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazila (2019), Dasrin (2020), dan Nasta (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### 1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Efikasi diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.
- Iklm organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.
- Beban kerja secara partial berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

- Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan lokasi yang berbeda yang belum diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu.
- Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dan memperbanyak variasi-variasi variabel bebas yang digunakan

dalam penelitian selanjutnya yang bertujuan untuk memperdetail faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel data yang digunakan dalam penelitiannya guna untuk memperkuat hasil data statistik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Afriani. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pramuniaga PT Matahari PSX Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang.
- Anggraeni, Cicilia dan Zuhdi Iwhan. 2020. Pengaruh iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied* Vol. 1 No. 2 STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya.
- Agustin, Dewani, Widyani, A.A. Dwi dan Utami, Ni Made Satya. 2020. *The Effect of Self Efficacy on Employee Performance through Organizational Commitments as Intervening Variables in CV*. Era Dua Ribu Bangli. *Journal Proceeding 1st International Conference of Innovation on Science and Technology for Sustainable development (ICISTSD) 2020*.
- Dasrin, Furqon, Sujianto dan Heiyanto, Meyzi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan motivasi Sebagai variable Intervening di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau*.
- Husnawati, Reni. 2016. Hubungan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi Terhadap

- Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nasta, Mohammad Bastian. 2020. berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kuala Kapuas (Studi kasus divisi marketing). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nazila dan Yuliana. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Universitas Abulyatama* ISSN: 273-282.
- Putri, N. K, Widyani, A.A. Dwi dan Saraswati, N. P. A. S. 2021. Pengaruhn Budaya Organsasi, Iklim Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan. *EMAS*, 2(4), 133-144
- Romauli, Kristina. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Sumatera Utara I. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* Vol. 2 No. 1. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Sahabuddin, Romansyah. 2013. Analisis Efikasi Diri dan Komitmen Berwirausaha Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha Rumput Laut Skala Kecil di Kabupaten Janeponto. *Jurnal Economix* Vol. 1 No. 1, Universitas Negeri Makassar.
- Saraswathi, Dini AA. Ayu Ngr., Manuati dan Piartini. 2017. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Operasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN: 2337-3067, Universitas Udayana.
- Sukaini, Mattalatta dan Akmal. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar *Journal of Management* Vol 1, No 1.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44.
- Utami, Avida Zulfiana Dwi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Widyani, AA. Dwi, Krisnawati dan Saraswati. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli. Seminar Nasional INOBALI.
- Yasdianto, Irsan, Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) TBK. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Mandiri*.
- Yuniati, Triana, Husadha dan Futriwati.2020. Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.