

# Analisis Pengaruh Lingkungan Organisasi, Budaya Organisasi, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Andreas\*, Sugiharti

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang

Jl Gedong Songo Barat II Nomor 31, Kel Manyaran, Kec Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: andreantus780@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: andreantus780@gmail.com

Submitted: 23/09/2024; Accepted: 20/10/2024; Published: 20/10/2024

**Abstrak**—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami analisis dampak perilaku Lingkungan organisasi dan Budaya organisasi serta Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Warung Makan Bebek dan Ayam Kampung Mas Budi di Semarang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 52 responden. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Analisis data ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Sebagai kesimpulan, temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memiliki dampak negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap jam kerja karyawan dengan hasil -0.513 dengan nilai sig sebesar  $<0.60$  dan  $>0.05$ , sebaliknya, Budaya organisasi memiliki dampak positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap jam kerja karyawan dan Hasil  $2.062 >$  dengan nilai sig sebesar  $0.045$  dan  $>0.05$ , dan terakhir, lingkungan organisasi tempat kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap jam kerja karyawan dan hasil  $4.221 >$  dengan nilai sig sebesar  $0.001$  dan  $<0.05$ . Selanjutnya, dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, beban kerja memiliki nilai yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara khusus, sangat penting untuk meningkatkan kualitas beban kerja dan memiliki kemampuan untuk menangani stres yang berhubungan dengan pekerjaan secara efektif. Implikasi dari penelitian ini sangat penting bagi manajemen dalam bisnis apa pun, dan perlu untuk mengembangkan strategi yang baik untuk memaksimalkan kerja karyawan melalui kebutuhan untuk menjaga integritas organisasi, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja selama durasi bisnis.

**Kata Kunci:** Lingkungan Organisasi; Budaya Organisasi; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**—The purpose of this study was to understand the behavioural impact analysis of organisational environment and organisational culture and workload on employee performance. This research was conducted at Warung Makan Bebek and Ayam Kampung Mas Budi in Semarang. Research data were collected through questionnaires given to 52 respondents. This research methodology uses a quantitative research approach using a descriptive approach. In conclusion, the research findings show that organisational environment has a negative impact and has no significant effect on employee working hours with a result of -0.513 with a sig value of  $<0.60$  and  $>0.05$ , on the other hand, organisational culture has a positive impact and has no significant effect on employee working hours and a result of  $2.062 >$  with a sig value of  $0.045$  and  $>0.05$ , and finally, workplace organisational environment has a positive impact and has a significant effect on employee working hours and a result of  $4.221 >$  with a sig value of  $0.001$  and  $<0.05$ . Furthermore, in terms of improving employee performance, workload has a good value in improving employee performance. In particular, it is very important to improve the quality of workload and have the ability to handle work-related stress effectively. The implications of this study are very important for management in any business, and it is necessary to develop good strategies to maximise employee work through the need to maintain organisational integrity, Organisational Culture, and Workload for the duration of the business.

**Keywords:** Organizational Environment; Organizational Culture; Workload; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dimana didalam lembaga tersebut tentunya memiliki sebuah struktur setiap perusahaan, dan dimana setiap perusahaan memiliki suatu kinerja dari perusahaan, didalam perusahaan kita dapat melihat apa kinerja yang ada diperusahaan sudah baik atau belum, dengan itu perusahaan yang dapat mengarahkan kinerja karyawan yang baik tentunya sudah dapat membantu perusahaan demi untuk kemajuan perusahaan (Núñez-Cacho Utrilla et al., 2023). Untuk mengembangkan perusahaan tentunya tidak pernah lepas dari sumber daya manusia dimana ini faktor merupakan faktor penting bagi perusahaan, hal juga merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dimana dapat untuk melakukan praktik-praktik untuk terus mengembangkan karyawan demi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik (Núñez-Cacho Utrilla et al., 2023). Dalam melakukan praktik sumber daya manusia sumber inilah yang merupakan faktor terdampak pada performa kinerja karyawan terutama didalam perusahaan karena SDM adalah memiliki pengalaman kerja dengan tingkat tinggi sehingga dapat memperkuat hubungannya dalam komitmen yang aktif dalam perusahaan (Alqudah et al., 2022). Selanjutnya bahwa dalam mempertahankan kinerja karyawan serta keterlibatannya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan tidak hanya dinilai dari kinerja karyawan akan tetapi juga perlu untuk memperhatikan kinerja dari perusahaan maupun organisasi karena kinerja perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Qalati et al., 2022), efek dalam menerapkan kinerja karyawan dan organisasi tentunya dapat mempengaruhi hal yang baik bagi perusahaan dan dapat menunjukkan bahwa ada faktor lingkungan adalah suatu faktor dari perusahaan yang penting bagi perusahaan karena adanya pemimpin yang positif di dalam perusahaan sehingga dapat menerapkan sumber daya manusia diperusahaannya, sehingga kinerja dari karyawan dapat memberikan efek yang baik bagi kedepan perusahaan (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022) kinerja karyawan dalam melakukan praktik sumber daya manusia memberikan dampak yang dapat mempengaruhi hal yang baik dalam melakukan praktik SDM dimana hal ini dapat memberikan adanya kepuasan dalam karyawan yang bekerja di perusahaan dengan hal

ini dapat memberikan kontribusi kepada karyawan sehingga tidak ada ragu lagi (Stirpe et al., 2022) melakukan praktik sumber daya manusia juga dapat mending kinerja dari SDM sehingga memberikan suatu dampak yang positif dan yang lebih kompetitif serta dapat memberikan informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana hal ini memberikan suatu keteampilan yang baru kepada karyawan sehingga mempunyai karyawan dalam menyelesaikan pekerja yang sudah diberikan dan akhirnya dapat meningkatkan kerja karyawan (Handayani & Kasidin, 2022). Sistem kerja yang tinggi tentunya dapat meningkatkan kerja dari organisasi sehingga dapat memicu adanya hubungan yang baik dalam kinerja karyawan (Nadeem et al., 2019) keterlibatan kinerja karyawan dalam memperpadukan budaya organisasi dengan keterlibatan karyawan dengan memberikan suatu dampak yang dapat mempengaruhi kinerja serta tugas dari karyawan sehingga karyawan diberikan kontribusi yang dapat mempengaruhi karyawan supaya lebih bersemangat melakukan pekerjaan (Bhardwaj & Kalia, 2021), selain itu beberapa dampak yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dimana ada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga adanya keterikatan karyawan dalam persepsi budaya organisasi (Hasan et al., 2020). Selanjutnya aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu mencapai produktivitas dari sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga manajemennya perusahaan sehingga lebih maksimal, oleh karena keberhasilan karyawan merupakan salah satu faktor yang benar-benar dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap keberhasilan dari perusahaan sehingga dapat untuk memberikan suatu kelanjutan bagi masa depan perusahaan (Purnamasari et al., 2023). Selanjutnya bahwa lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga adanya dampak yang dialami oleh perusahaan yaitu ada pertimbangan supaya para pegawai yang bekerja lebih maksimal, adanya penurunan peningkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam lingkungan kerja atau organisasi (Alqorrib et al., 2023; Andriani et al., 2023). Beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah dimana lingkungan organisasi, dimana karyawan rata-rata yang diduduki oleh laki-laki sehingga perempuannya kurang, sehingga jumlah karyawan dalam satu outlet sebanyak 6-8 orang, selanjutnya kurangnya dalam melakukan evaluasi dan pengarahannya terhadap karyawan yang dilakukan oleh staff atasan dalam memberikan jaminan keamanan karyawan yang bekerja sehingga dapat berjalan dengan standar SOP perusahaan, permasalahan selanjutnya bahwa dalam jam kerja masuk sudah menyesuaikan dengan jadwal yang sudah ditentukan, namun masih ada nya kerja tambahan seperti jam lembur dan mesti menyesuaikan dengan keadaan latar belakang pendidikan sehingga penempatan posisi sangat berpengaruh dengan karyawan dan kinerjanya.

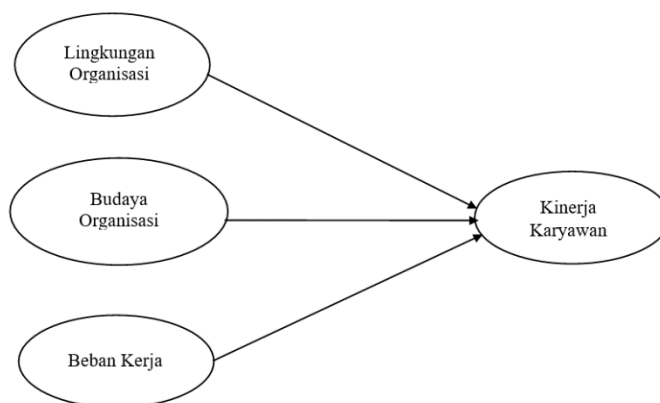
Perusahaan perlunya untuk memperhatikan bahwa lingkungan organisasi sangat penting dalam mempengaruhi motivasi dalam bekerja serta dapat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, dimana lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dorongan kinerja karyawan, karyawan yang sudah merasa bahwa adanya terikat dengan organisasi dengan pekerjaan supaya untuk lebih bersikap dalam lebih positif dan efektif dan bersemangat untuk perusahaan dan hal kerja yang sudah didapatkan supaya dapat lebih maksimal dan semakin jute untuk keterikatan karyawan dengan perusahaan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan organisasi sehingga perusahaan sangat untuk menerapkannya setiap organisasi demi untuk kemajuan perusahaan yang semakin baik (Firman Lussa et al., 2023). Lingkungan kerja juga dapat menunjukkan bahwa budaya lingkungan organisasi yang semakin tinggi dapat dapat mempengaruhi kinerja yang ada hal ini dibuktikan bahwa penilaian terhadap karakteristik masing-masing (Hastuti & Muafi, 2022). Selanjutnya bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki dampak yang positif dalam memberikan motivasi yang baik kepada perusahaan, di dalam budaya organisasi ini dapat memberikan inovasi yang serta kontribusi yang diberikan perusahaan kepada kinerja karyawan bekerja secara efektif dan memiliki pengaruh bagi perusahaan, hal ini yang memberikan landasan bahwa budaya organisasi sebagai alat dimana untuk dapat mendorong sebuah inovasi dan kinerja, budaya yang kuat yang dicirikan oleh seorang karyawan yang bekerja dapat memberikan komunikasi dan keterbukaan serta adanya keterlibatan karyawan (Aboramadan et al., 2019). Didalam budaya organisasi juga memiliki dampak dalam mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan adanya beberapa tinjauan serta faktor-faktor yang mengarahkan ke kerja yang positif, didalam perusahaan tentunya ada lingkungan yang dapat mengalami perubahan yang lebih serius dimana hal ini dipengaruhi akibat adanya pandemi Covid-19, sehingga yang membuat para karyawan yang bekerja diperusahaan melalui jarak jauh yaitu daring, didalam sebuah organisasi yang menagharuskan karyawan untuk bekerja secara offline dimana jam kerja di bagi sesuai jam piket nya, hal ini yang dapat ditinjau terhadap kebutuhan serta kemampuan karyawan di lingkungan kerja (Fridan & Maamari, 2023). Budaya perusahaan yang harus memperhatikan bahwa kesehatan adalah sebagai dasar penting dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan ditempat kerja, hal ini adanya ketersediaan budaya yang positif dan sudah dirasakan oleh karyawan sehingga memiliki dampak positif yang rasakan oleh karyawan adanya perkembangan budaya organisasi yang positif (Fridan & Maamari, 2023), adanya keterikatan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang penting didalam perusahaan dimana bahwa kinerja karyawan harus melalui proses untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ini dapat untuk membuktikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan itu sangat baik jika perusahaan sudah menerapkan itu terbukti. Menurut hal ini memiliki budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan supaya adanya perubahan diperusahaan dan sangat penting nya budaya organisasi dalam membuat lingkungan organisasi yang lebih efektif dan inovatif dan perusahaan harus memperhatikan budaya organisasinya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya serta kinerja perusahaan dalam lingkup yang luas (Putra, 2024). Selanjutnya penelitian ini untuk melihat pentingnya budaya organisasi sehingga dibutuhkan keikutsertaan para karyawan karena faktor yang penting untuk mencakupi tujuan perusahaan, dampak dari budaya organisasi itu kepada kinerja karyawan yaitu budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan komitmen karyawan yang bertujuan untuk organisasi supaya lebih baik untuk kedepannya (Marwaha et al., 2024). Selanjutnya bahwa sangat penting untuk terus menjaga dan mempertahankan serta dalam peningkatan kreativitas karyawan dalam membuat kualitas kerja yang lebih maksimal (Desembrianita et al., 2024). Peran

budaya organisasi dalam sumber daya manusia adalah salah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dimana kebutuhan sumber daya manusia yang kuat oleh perusahaan dapat menyebabkan ramah lingkungan organisasi diperusahaan serta untuk dapat mempertimbangkan dari organisasi dalam menyerapakan serta pengetahuan untuk lingkungan kerja yang memberikan efek kepada kinerja karyawan (Fan et al., 2023), dengan menuju budaya organisasi yang berkelanjutan dimana perusahaan hanya berfokus dalam produktivitas yang sudah mendukung serta pentingnya untuk meneliti tentang budaya yang ada di perusahaan supaya tetap produktif (Assoratgoon & Kantabutra, 2023). Dalam penelitian ini mennjukkan bahwa ada perbedaan dari hasil penelitian ini menurut Aspani et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Dahlan and Edison (2022) menunjukkan hasil negatif, selanjutnya bahwa Budaya Organisasi menurut Ilham (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan menurut Mewahaini and Sidharta (2022) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jatiawan et al. (2023), selanjutnya beban kerja menurut Hamizar (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan menurut Setiyana (2022) menunjukkan bahwa beban berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang sudah diberikan oleh organsasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan hal ini juga memberikan dampak yang menunjukkan bahwa adanya tingkatan yang menyatakan bahwa beban kerja harus dapat menyesuaikan waktu pekerjaan sesuai dengan tempo waktu yang sudah diberikan (Fitriyani et al., 2024), perusahaan juga harus memperhatikan bahwa beban kerja harusnya untuk dapat mengoptimalkan hasil dari kinerja karyawan sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan keseimbangan kerja yang dapat diperahankan sehingg semua nya dapat terkendali dengan baik untuk kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya (Exabiaggi et al., 2024; Sunarto et al., 2024). Adanya keseimbangan bagi beban kerja merupakan suatu kepuassan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan dalam menentukan karyawan di organisasi kerja, sehingga persepsi karyawan penting dalam keseimbangan beban kerja mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan, akan tetapi ini berdampak baik bagi perusahaan (H. Inegbedion et al., 2020), dalam perusahaan dimana beban kerja salah satu peranan yang begitu sangat penting dalam menentukan nilai kinerja karyawan, tentunya adanya kesimbangan beban kerja dimana karyawan yang bekerja tentunya memerlukan keseimbangannya sehingg adanya dukungan yang begitu kuat serta bermanfaat bagi karyawan dan juga perlunya untuk melakukan peninjauan terhadap beban kerja karena memiliki efek yang negtif bagi kinerja karyawan, maka dari itu perlunya meninjau secara teratur sehingga aadanya perkembangan dalam memahami tentang bagaimana mengatur kesimbangan kerja dengan pekerjaan (Thilagavathy & SGeetha, 2021)

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah karyawan Restoran Warung Makan Bebek & Ayam Taman Mas Budi yang mempunyai kekuatan staf sebanyak 52 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 staf. Dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner skala likert, kemudian pimpinan dan karyawan mengisi kuesioner tersebut untuk mendapatkan hasilnya. Sebelum melakukan analisis, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Salah satu teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS versi 29.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Hipotesis pada Penelitian ini yaitu:

H1 : Lingkungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 2.1 Lingkungan Organisasi

Didalam sebuah organisasi adanya lingkungan organisasi, dimana adalah salah satu faktor lingkungan eksternal organisasi, dalam lingkungan organisasi tentunya akan ada beberapa dampak yang mungkin berpengaruh kepada kinerja

karyawan di perusahaan, dimana adanya faktor lingkungan eksternal akan berdampak pada beberapa aspek untuk lingkungan organisasi yaitu dimana adanya ketidakpastian, ketidakstabilan, dan juga kurangnya untuk mendapatkan informasi sehingga hal ini sangat berpengaruh di perusahaan terutama pada karyawan yang bekerja (Rashid et al., 2023). Dalam lingkungan organisasi tentunya perusahaan serta aktivitas yang ada akan membantu untuk para karyawan yang bekerja dengan tujuan untuk dapat implikasi bagi pemimpin perusahaan sehingga akan adanya hubungan lingkungan organisasi dengan kinerja yang ada perusahaan tersebut (Andriani et al., 2023). Dalam lingkungan organisasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung ini dapat menjalankan aktivitas sesuai dengan manajemen perusahaan baik, tujuannya adalah untuk membuat kinerja karyawan dengan lebih efektif dan dapat memicu perkembangan perusahaan (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022).

## 2.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu budaya yang dimana di setiap organisasi maupun perusahaan tentunya sangat penting untuk menerapkan budaya organisasi, karena budaya organisasi salah satu faktor untuk mengetahui adanya perkembangan perusahaan, dalam peningkatan budaya organisasi tentunya perusahaan sudah siap dalam menghadapi semua aktivitas di perusahaan, literatur budaya organisasi itu sangat penting dalam membuat suatu kontribusi yang baru dimana perilaku karyawan dan organisasi sangat penting untuk perkembangan perusahaan (Tadesse Bogale & Debela, 2024).

Selanjutnya dampak dari budaya organisasi adalah adanya peningkatan efektivitas dalam sebuah organisasi dimana keterlibatannya kerja karyawan dan memiliki mekanisme sehingga budaya organisasi sangat efektif hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan mau pun kinerja karyawan serta efektivitas dalam organisasi juga dapat meningkat, efektivitas organisasi sangat berperan baik dan mampu memberikan dampak yang positif budaya organisasi mampu menerapkan adanya keterlibatan dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Naqshbandi et al., 2024; Shahzad, 2014). Selanjutnya bahwa budaya organisasi juga sebagai arahan dari perusahaan dengan melalui kebijakan sebuah organisasi dalam mengelola anggota karyawan yang ada di perusahaan dengan tujuan sebagai dasar untuk menentukan praktik manajemen dan perilaku organisasi di perusahaan tersebut, sehingga budaya organisasi juga mampu untuk memberikan dampak yang baik bagi perkembangan perusahaan yang akan datang (Aboramadan et al., 2020; Ekasari et al., 2020).

## 2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu peran penting bagi perusahaan dimana beban kerja kerja adalah suatu komitmen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan yang bekerja dapat untuk merasakan adanya suatu kewajiban yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi dan dampaknya bagi mereka dan kinerja yang ada di perusahaan akan lebih baik untuk memberikan keberhasilan organisasi di perusahaan (Kartika & Widiastuti, 2024). Dengan adanya beban kerja yang memberikan dampak yang positif tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dukungan kepada karyawan, akan tetapi beban kerja juga dapat memberikan dampak kepada semua karyawan sehingga beban kerja memiliki hubungan yang dapat dikelola dengan lebih baik (Caroline Giroth & Kasmir, 2024).

Selanjutnya bahwa beban kerja memberikan dampak yang baik dalam menentukan atas pencapaian dan meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan karena adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dengan itu perusahaan akan lebih kondusif dalam kepuasan kinerja pegawai (Wulantika et al., 2023).

## 2.4 Kinerja Karyawan

Didalam perusahaan adanya suatu keberhasilan atas pencapaian atas kinerja karyawan yang baik, sehingga dengan adanya suatu keberhasilan di dalam perusahaan, tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawannya sehingga perusahaan yang semakin berkembang supaya para karyawan dapat untuk terus berinovasi bagi perusahaan dan selanjutnya perusahaan akan menghadapi tantangan untuk bagaimana cara perusahaan untuk terus bertahan dalam menghadapi tantangan tersebut. Perusahaan tentunya akan dituntut untuk memperahankan serta dapat untuk menyesuaikan dan terus mengembangkan perilaku yang inovatif sehingga karyawan akan memiliki suatu kemampuan untuk terlibat terhadap pekerjaan yang lebih efektif (Hadi et al., 2020; Suhaila et al., 2021).

Perusahaan dalam meningkatkan suatu keberhasilan tentunya dalam setiap bisnis modal yang penting dalam perusahaan merupakan faktor yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, hal ini karena sumber daya manusia adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan (Wenny Desty et al., 2023). Selanjutnya berdasarkan dalam praktik sumber daya manusia sangat penting dalam menambah kinerja karyawan dan produktivitas di perusahaan (Susanto et al., 2023).

# 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 berikut merupakan hasil uji dari validitas.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Organisasi			



Variabel/Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Lo_1	0.419	0.279	Valid
Lo_2	0.781	0.279	Valid
Lo_3	0.690	0.279	Valid
Lo_4	0.665	0.279	Valid
Budaya Organisasi			
Bo_1	0.665	0.279	Valid
Bo_2	0.581	0.279	Valid
Bo_3	0.731	0.279	Valid
Bo_4	0.670	0.279	Valid
Beban Kerja			
Bk_1	0.707	0.279	Valid
BK_2	0.744	0.279	Valid
BK_3	0.705	0.279	Valid
Bk_4	0.442	0.279	Valid
Kinerja Karyawan			
KK_1	0.667	0.279	Valid
KK_2	0.623	0.279	Valid
KK_3	0.762	0.279	Valid
KK_4	0.467	0.279	Valid

Berdasarkan hasil pada tabel 1 tersebut bahwa uji validitas masing-masing item menunjukkan bahwa setiap indikator survei sudah dikatakan memenuhi kriteria dan dapat disimpulkan data sudah valid. Hal ini buktikan bahwa dengan nilai rhitung sudah dari masing-masing indikator sudah lebih besar dari nilai rtabel.

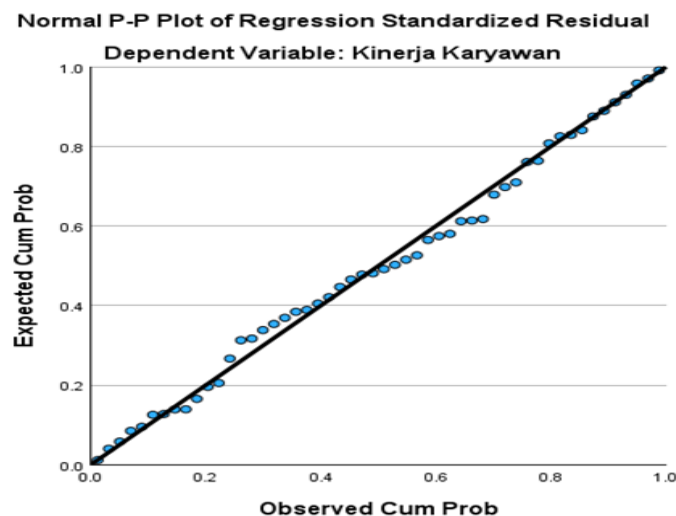
**Tabel 2.** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Organisasi	17.59615	29.422	0.568	0.354
Budaya Organisasi	17.19231	28.119	0.371	0.564
Beban Kerja	15.13462	23.687	0.361	0.620

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga hal ini yang menunjukkan bahwa variabel pada penelitian secara keseluruhannya dapat dikatakan atau reliabel.

### 3.1 Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil Gambar 2 tersebut maka didapat disimpulkan bahwa data-data atau titik-titik cenderung sudah mengikuti garis diagonal sehingga data didalam penelitian ini dapat dikatakan sudah bedistribusi normal.



**Gambar 2.** Normalitas Data

### 3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 dibawah dapat disimpulkan bahwa untuk VIF lebih kecil dari 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Organisasi	0.673	1.485
Budaya Organisasi	0.784	1.275
Beban Kerja	0.817	1.223

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab dan akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Secara umum rumus regresi berganda adalah  $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$

**Tabel 4.** Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.557	1.305		1.960	.056
Lingkungan Organisasi	-.090	.175	-.071	-.513	.610
Budaya Organisasi	.260	.126	.266	2.062	.045
Beban Kerja	.445	.105	.534	4.221	<.001

Menurut hasil pada tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.610 > 0.05$ . menurut hasil tersebut memiliki dampak bahwa lingkungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk nilai variabel budaya organisasi sebesar  $0.45 > 0.05$  dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Beban kerja dapat dilihat bahwa nilai nya sebesar  $0.001 < 0.05$  dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.072	3	61.691	9.503	<.001 <sup>b</sup>
Residual	311.601	48	6.492		
Total	496.673	51			

Pada tabel 5 tersebut bahwa nilai dari  $F_{hitung}$  9.503. Dan untuk F tabel digunakan lampiran statistika  $F_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ . Nilai dari  $df_1$  (jumlah variabel-1) dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ) atau  $52-2-1=49$ . Maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.79. hal ini menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9.503 > 2.279$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan organisasi, Budaya Organisasi, Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diterima.

### 3.3 Pembahasan

#### 3.3.1 Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan temuan studi ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan suatu organisasi memiliki dampak positif dan dimana menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sehingga dapat memberikan produktivitas yang tinggi di perusahaan dan memberikan para kinerja karyawan untuk menjalankan pekerjaan nya sesuai dengan tugas yang sudah diberikan (Aspani et al., 2022).

Selanjutnya bahwa lingkungan organisasi juga memberikan dampak kepada kerja karyawan dalam hal ini memperlihatkan adanya kerja karyawan yang semakin meningkat, dengan itu lingkungan organisasi yang meningkat akan memberikan pengaruh kepada karyawan dan ketika lingkungan organisasi menurun, dengan demikian pekerjaan karyawan juga memiliki kesulitan, sehubungan dengan hal ini, perusahaan seharusnya terus mendukung pekerjaan karyawannya dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan dukungan kepada perusahaan lain (Andriani et al., 2023). Selanjutnya bahwa lingkungan organisasi dengan hasil penelitian yang sudah dijelaskan dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hasil yang konsisten dan positif terhadap kinerja karyawan sehingga lingkungan organisasi dalam perusahaan dapat memberikan kinerja karyawan yang efektif dan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan dan tentunya dapat memberikan perkembangan perusahaan yang baik (Ardhianti & Susanty, 2020).

#### 3.3.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak yang dapat memberikan dukungan terhadap kerja karyawan sehingga adanya budaya organisasi yang baik yang dalam perannya begitu penting untuk membangun hubungan yang kuat dalam meningkatkan jam kerja karyawan di organisasi perusahaan adalah aspek penting dalam menjalankan baik organisasi maupun bisnis (Pratama & Assyahri, 2024). Didalam budaya organisasi ada faktor internal dalam

mempengaruhi kinerja karyawan dimana dalam budaya organisasi dapat menekan pentingnya dalam menciptakan budaya organisasi sehingga ada budaya yang sangat efektif dan kondusif dalam meningkatkan motivasi dapat memberikan peluang bagi karyawan, sehingga budaya organisasi dengan ini ada nya hasil yang konsisten sehingga adanya hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian terdahulunya menunjukkan juga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian adanya menunjukkan adanya budaya organisasi baik dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rijanto, 2018; Zaky, 2021).

Budaya organisasi sangat penting untuk ditingkatkan dalam perusahaan karena budaya organisasi juga memerlukan suatu dukungan untuk peningkatan kinerja karyawan hal ini budaya organisasi memiliki tata terbit yang patut di taati oleh kinerja karyawan dimana dengan cara memberlakukan hal tersebut karena merupakan suatu pedoman dalam organisasi (Khanifa & Hafidulloh, 2024). Budaya organisasi untuk meningkatkan kerja karyawan sebagai utama yang penting dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat memicu dalam mempertahankan kinerja perusahaan untuk kemajuan perusahaan (Regen et al., 2021), dengan adanya budaya organisasi juga mampu untuk memberikan arahan kepada karyawan dalam meningkatkan kerja yang lebih efektif serta mampu untuk bersaing secara positif dan memberikan dampak bagi perusahaan sehingga dengan penerapan budaya organisasi dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, meskipun budaya organisasi sudah berjalan dengan baik perusahaan tetapu untuk memperhatikan beberapa aspek yang penting untuk diperhatikan (Wua et al., 2022).

### 3.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan sehingga beban kerja dapat tidak melampaui batas tekanan yang berlebihan sehingga beban kerja dapat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan (Henry Inegbedion et al., 2020). Selanjutnya bahwa ketika karyawan yang mendapatkan beban kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan diperusahaan dan sebaliknya juga maka dengan itu perusahaan dituntut untuk tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan (Alwi & Suhendra, 2020; Kartika & Widiastuti, 2024). Berdasarkan hasil pada penelitian sebelumnya bahwa adanya faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sangat pentingnya dalam mengelola beban kerja secara lebih efektif sehingga dapat memastikan bahwa karyawan sudah memiliki kesempatan dalam meraih prestasi tanpa adanya efek dari kelelahan karyawan, berdasarkan hasil dalam penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang konsisten terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya beban kerja yang tinggi dalam kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Rolos et al., 2018).

Peningkatan beban kerja perusahaan tentunya memberikan kemajuan bagi kinerja karyawan karena semakin baik beban kerja yang diberikan maka dengan itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya beban kerja menuntut supaya kinerja karyawan dapat bekerja dengan lebih giat serta efektif dengan manajemen perusahaan dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan (Fitriyani et al., 2024). Beban kerja yang memberikan dampak bagi kinerja karyawan tentunya sangat berharga bagi perusahaan, tentunya beban kerja yang baik yang menandakan bahwa beban kerja sudah sesuai dengan tata tertib yang ada diperusahaan sehingga kinerja karyawan dan kemampuan karyawan dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri, maka dengan hal kinerja karyawan tidak akan merasa ada beban dan kinerja karyawan dapat motivasi sehingga kinerja karyawan dapat terus berkembang untuk kemajuan perusahaan yang akan datang (Fitria, 2024).

## 4. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan lingkungan organisasi, budaya organisasi, beban kerja sangat penting bagi perusahaan, maka dengan hal itu perusahaan untuk terus meningkatkan beberapa hal kekurangan dimana perusahaan belum bisa mengatasi semua masalah yang ada diperusahaan. Selanjutnya bahwa perusahaan juga perlu untuk tetap mempertahankan kinerja nya sehingga dapat memberikan dampak bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga sangat butuh budaya organisasi hal itu yang membuat perusahaan dapat memberikan dukungan bagi kinerja karyawan maka dengan itu budaya organisasi merupakan bagian penting bagi perusahaan. karena budaya organisasi diperusahaan sebagai peran yang membuat meningkatnya kinerja karyawan maka budaya organisasi adalah sebagai arahan bagi kinerja karyawan. Selanjutnya beban kerja juga sebagai salah satu peran penting didalam perusahaan karena beban kerja juga dapat memberikan dampak baik perusahaan dimana beban kerja juga meningkatkan kinerja dari perusahaan sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kinerja perusahaannya, hal itu juga yang membuat perusahaan dapat dinilai baik oleh pihak lain dengan beban kerja sesuai dengan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan, namun sebaliknya jika perusahaan memberikan beban kerja secara berlebihan juga memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, dimana ketika memberikan beban kerja yang berat dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan, hal itu karena kinerja karyawan merasakan terbebani oleh perusahaan maka dengan itu perusahaan tidak dianjurkan untuk memberikan beban kerja secara berlebihan. Untuk selanjutnya hasil penelitian setiap variabel memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan positif suatu organisasi tidak dampak terhadap kinerja karyawan akan tetapi lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak secara signifikan, variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi penting dalam perusahaan maka dengan itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan namun tidak secara signifikan, selanjutnya untuk variabel beban kerja menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan hal ini menyatakan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, untuk perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan beban kerja secara efektif dan dapat untuk mengembangkan perusahaan selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terbatasnya data responden dimana didalam penelitian ini hanya 52 responden, dan kemudian variabel yang tidak dikendalikan dalam penelitian ini sehingga didalam penelitian ini ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selanjutnya bahwa adanya keterbatasan waktu dan sumber daya, waktu dalam penelitian ini mungkin jangka waktu yang singkat sehingga tidak cukup untuk mengamati perusahaan, dan sumber daya dalam penelitian ini juga seperti dana dan tenaga sehingga memungkinkan dalam penelitian ini terbatasasi serta ruang lingkup dalam penelitian ini

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih disampaikan kepada restoran warung makan Bebek & Ayam kampus mas Budi yang telah mendukung dalam penelitian ini.

## REFERENCES

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437-451. <https://doi.org/10.1108/jmd-06-2019-0253>
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437-451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Andriani, A. P., Faslah, R., & Usman, O. (2023). Pengaruh Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Jakarta. Mufakat: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 857-879.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel sahid kawanua manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 63-72.
- Assoratgoon, W., & Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model. *Journal of Cleaner Production*, 400. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136666>
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(2), 187-201. <https://doi.org/10.1108/xjm-08-2020-0089>
- Caroline Giroth, M. B., & Kasmir. (2024). The Influence of Leadership and Workload on Employee Performance through Work Motivation at Bank Solutgo in Jakarta. *International Journal of Research and Review*, 11(7), 310-324. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240732>
- Dahlan, A. I., & Edison, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung. *Manajemen dan Pariwisata*, 1(2), 236-247.
- Desembrianita, E., Soelistya, D., & Nugraha, B. A. (2024). The Significance of Work Motivation: The Impact of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance. *Manazhim*, 6(1), 265-289. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4514>
- Ekasari, P. A., Noermijati, N., & Dewanto, A. (2020). Organizational culture: A key factor to improve nurse performance. *Enfermería Clínica*, 30, 118-122. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.027>
- Exabiaggi, R. D., Awalludin, M. A. a., Ramdani, A. D., Hasin, F. B., & Putra, R. S. (2024). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance: Literature Review. *Journal of International Accounting, Taxation and Information Systems*, 1(2), 95-101.
- Fan, Q., Abbas, J., Zhong, Y., Pawar, P. S., Adam, N. A., & Alarif, G. B. (2023). Role of organizational and environmental factors in firm green innovation and sustainable development: Moderating role of knowledge absorptive capacity. *Journal of Cleaner Production*, 411, 137262. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137262>
- Firgan Lussa, M., Sudiro, A., & Dwi Vata Hapsari, R. (2023). The effect of work motivation and work environment on employee performance through work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(9), 134-143. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i9.3063>
- Fitria, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaber, Kab. Konawe. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 8100-8109.
- Fitriyani, I., Krisnandi, H., Digdowniseiso, K., & Saat, S. A. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(02), 397-406. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Fridan, A. A., & Maamari, B. E. (2023). Impact of organizational positive and negative culture on employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2023-3778>



- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01).
- Handayani, R., & Kasidin. (2022). Employee Performance Analysis Based On Human Resources Management Practices In Private Hospital In Surakarta. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 37(1), 109-126.
- Hasan, H., Astuti, E. S., Wulida A, T., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23(4).
- Hastuti, D. T., & Muafi, M. (2022). The influence of organizational environmental culture on employee performance mediated by green human resource management (GHRM) and job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 24-36. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.302>
- Ilham, I. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1).
- Jatiawan, Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Emas*, 4(4), 866-881.
- Kartika, R., & Widiastuti, N. K. (2024). Influence of Workload and Normative Commitment on Employee Performance. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 5(2), 914-928.
- Kartika, R. D., & Widiastuti, N. K. (2024). Influence of Workload and Normative Commitment on Employee Performance. *International Journal of Economics Development Research*, 5(2), 914-928.
- Khanifa, N., & Hafidulloh, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Widya Cipta Teknik Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 7(1), 253-262.
- Marwaha, P., Sharma, S., & Sharma, G. (2024). Impact Of Organizational Culture On Employee's Performance And Job Satisfaction In Hotel Industry. *Pusa Journal of Hospitality and Applied Sciences*, 10(1), 19-25.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622-630.
- Nadeem, K., Riaz, A., & Danish, R. Q. (2019). Influence of high-performance work system on employee service performance and OCB: the mediating role of resilience. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0142-2>
- Naqshbandi, M. M., Farhana Said, T., & Hisa, A. (2024). Organizational effectiveness: the role of culture and work engagement. *Management Decision*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/MD-11-2023-2180>
- Núñez-Cacho Utrilla, P. V., Grande-Torrrealeja, F. A., Moreno Albarracín, A. L., & Ortega-Rodríguez, C. (2023). Advance employee development to increase performance of the family business. *Employee Relations: The International Journal*, 45(7), 27-45. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0151>
- Pratama, P. W. R., & Assyahri, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (Isora)*, 2(1), 59-68.
- Purnamasari, W. R., Kambaraa, R., & Haryadi, D. (2023). Aspects of improving employee performance. *Journal of Management*, 12(6).
- Putra, D. M. (2024). The Role of Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction and Work Motivation. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 5(1), 55-68.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sanchez Limon, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rashid, M. M., Hossain, D. M., & Alam, M. S. (2023). The external organizational environment and its impact on strategic management accounting practices: an empirical investigation. *Asian Review of Accounting*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ARA-02-2023-0041>
- Regen, R., Zulfikri, Z., Zubir, Z., Putradinata, R., & Safrinus, S. (2021). The influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance. *Journal of Educational and Learning Studies*, 4(2), 145-153. <https://doi.org/10.32698/01662>
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 4(2), 35-47.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(6).
- Setiyana, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 6(3), 347-355.
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219-227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295-305. <https://doi.org/10.1016/>
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 153-160.
- Sunarto, I. N., Yusuf, S., & Nani, Y. (2024). The Influence of workload, work stress, work motivation and organizational commitment on nurse performance in the intensive room at Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(3), 1582-1589. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.3.1874>
- Susanto, P., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(4), 144-152.



- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Thilagavathy, & SGeetha. (2021). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258-276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50-68.
- Wenny Desty, F., Nuraeni, Didin, S., Bakti, S., & Supardi. (2023). Strategy Increasing Performance Employee: Analysis Implementation Knowledge Management, Career Development, Team Work & Employee Engagement. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(3), 885-898. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i3.3969>
- Wua, W., Noermijati, N., & Yuniarinto, A. (2022). The Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.07>
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). workload, cosial support and Burnout on employee perfomance. *Journal Of Eastern European And Central Asian Research*, 10(1).
- Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89-95.