

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL II**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Salah Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Adhitya Setiawan
NPM : 2005160164
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADHITYA SETIAWAN
N P M : 2005160164
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Prof. Dr. JUBRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M)

Pembimbing

(NUGRAHA PRATAMA, SE., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M, M.Si, CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

- Nama : Adhitya Setiawan
- NPM : 2005160164
- Program Studi : Manajemn
- Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
- Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan,

2024

Pembimbing Skripsi

Nugraha Pratama, SE., MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si



Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Adhitya Setiawan
NPM : 2005160164
Program Studi : Manajemn
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaiki daftar isi.	28/05 '24	
BAB 2			
BAB 3	- Masukkan hasil uji validitas & reliabilitas.	28/05 '24	
BAB 4	- Perbaiki Bab 4	28/05 '24	
BAB 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace Sidang skripsi 31/05 '24		

Medan, 31 Mei 2024

Diketahui/Disetujui

Dosen Pembimbing

(Nugraha Pratama, SE., MM)

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Adhitya Setiawan

NPM : 2005160164

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 03 Juni 2024
Saya yang menyatakan

Adhitya Setiawan

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II

ADHITYA SETIAWAN

2005160164

adhitya.setiawa123@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 257 orang dan sampelnya sebanyak 72 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE
EMPLOYEES AT PT. PLANTATION
NUSANTARA IV REGIONAL II***

ADHITYA SETIAWAN

2005160164

adhitya.setiawa123@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

This research aims to determine the influence of workload, job satisfaction and organizational culture on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II either partially or simultaneously. This research approach is associative. The population in this study was all 257 employees and the sample was 72 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially there is a positive and significant influence between workload on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Partially there is a positive but not significant influence between job satisfaction and employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Partially there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Simultaneously there is a significant positive influence between Workload, Job Satisfaction and Organizational Culture on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Organizational Culture and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan karunia - Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana jenjang S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah **"PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II"**.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cukup pesat beberapa tahun terakhir ini dan telah memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kehidupan manusia. Penelitian dan inovasi menjadi kunci untuk menghadapi perkembangan global yang cukup pesat. Skripsi ini hadir sebagai kontribusi kecil untuk ilmu dan pengetahuan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat hambatan serta rintangan yang dihadapi namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada, dan juga penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan rasa rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam skripsi ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak penulis bisa menyelesaikannya. Untuk itu pada

kesempatan ini dengan rasa hormat izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi yaitu ayahanda Alm. Ary wiyanto dan ibunda Asniari Siregar, berkat perjuangan, kasih sayang, dan cinta yang penulis dapatkan, membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, juga doa dan dukungan yang tidak henti diberikan kepada penulis, agar tidak pantang menyerah dalam menghadapi semua rintangan dalam hidup. Sekali lagi Terima kasih untuk mama dan alm.papa.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan pengarahan, dukungan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Linzzy Pratami, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik I dan Rini Astuti, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Nugraha Pratama, SE., MM., selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah membimbing, memberikan pengarahan dan saran kepada penulis.
10. Seluruh Dosen dan Staff FEB UMSU yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan wawasan serta nasihat - nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan para staff PT. Perkebunan Nusantara IV Regional. Terimakasih atas kerjasamanya. Dan Ibu Indah dan Abangda Faris, selaku karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang telah memberikan informai terkait data penelitian.
12. Kedua saudara kandung penulis abangda Prasetyo Sunlisdianto S.Ikom dan adinda Tasya Chintya Nauli, dan saudara sepupu penulis, abangda M. Yuda Pratama Siregar S.M, kakanda Sophie Amelia Siregar S.M, dan adinda M. Ryan Siregar. Atas doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk semua sahabat - sahabat penulis yang menemani dan mendampingi penulis dalam pengerjaan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih sudah dapat meluangkan waktu dan tenaga untuk penulis.
14. Dan yang terakhir yang semoga juga menjadi tujuan akhir penulis, penulis

ingin mengucapkan terimakasih kepada Nur Hafizhah Hanin Lubis atas rasa cinta dan kasih sayang yang sudah diberikan kepada penulis yang memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Dengan tulus dan rasa penuh Syukur penulis ucapkan terimakasih untuk segala dukungan dan do'anya dari semua pihak, dengan ini penulis mempersembahkan skripsi ini agar kiranya dapat menjadi manfaat bagi pembaca dan bagi ilmu pengetahuan, serta diridhai Allah SWT.

Medan, Juni 2024

Penulis

Adhitya Setiawan
NPM. 2005160164

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	9
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja	9
2.1.1.4 Indikator kinerja	10
2.1.2 Beban Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	12
2.1.2.2 Faktor – faktor Beban Kerja	13
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat pengukuran beban kerja.....	15
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja.....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat	19
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.4 Budaya Organisasi.....	20
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2.1.4.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi.....	21
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat	22
2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi	23
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.3 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	36

3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	50
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.3.1 Uji t (Parsial).....	62
4.2.3.2 . Uji F (Simultan)	65
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	65
4.3 Pembahasan	66
BAB 5 PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II 2023	2
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja	34
Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 3.4. Indikator Budaya Organisasi	35
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.6. Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II	37
Tabel 3.7. Jumlah Populasi dan Sampel PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II	38
Tabel 3.8. Instrumen Skala Likert	39
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja (X1)	41
Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	41
Tabel 3.11. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X3)	42
Tabel 3.12. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 3.13. Uji Realibilitas.....	44
Tabel 4.1. Instrumen Skala Likert	49
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Divisi	51
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Lama Berkerja	52
Tabel 4.6. Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.7. Angket Skor Untuk Variabel Beban Kerja (X1).....	54
Tabel 4.8. Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)	55
Tabel 4.9. Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X3).....	56
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.11. Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.12. Uji T	63
Tabel 4.13. Uji F.....	65
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinan	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar 2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar 2.4. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis t	48
Gambar 4.1. Uji Normalitas	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan karena faktor manusia sebagai penggerak utama dalam sebuah kegiatan operasional perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin meningkatnya pencapaian sebuah perusahaan dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mengalami kerugian, karena bagaimana pun canggihnya sistem dan teknologi harus di dukung dengan sumber daya manusia berkualitas yang mengerti dan menguasai sistem tersebut.

Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang kuat adalah modal yang cukup penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II yang disingkat PTPN IV Regional II didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perkebunan VI , PT. Perkebunan VII , dan PT Perkebunan VIII. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II bergerak pada bidang usaha agroindustri mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya, yang saat

ini berlokasi di Jalan Letjend Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 2012.

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II 2023

No	PERSPEKTIF HASIL	KEY PERFORMANCE INDICATORS	SATUAN	Bobot	2023		SKOR
					RKAP (Target)	Realisasi	
I Keuangan dan Pasar							
1	EBITDA Margin	EBITDA : Sales	%	5,00	18,41	18,90	5,13
2	Net Profit Margin	Net Profit : Sales	%	5,00	5,51	1,63	1,48
3	Revenue Growth	Current Year Revenue : Prior Year Revenue	%	5,00	117,67	86,36	3,67
4	Operating Cash Flow to Sales Ratio	Operating Cash Flow : Sales	%	5,00	20,70	8,68	2,10
5	Pangsa Pasar (Market Share)						
	a. Crued Palm Oil (CPO)	Vol. produksi CPO : Vol. Produksi Nasional	%	3,94	1,53	1,06	2,72
	b. Karet Kering	Vol. Produksi Karet Kering : Vol. Produksi Nasional	%	0,06	0,29	0,21	0,04
	Jumlah Keuangan dan Pasar			24,00			15,14
II Fokus Pelanggan							
1	Klaim Mutu						
	a. Persentase CPO Reject	Vol. CPO di reject : Total Vol. CPO terjual	%	7,87	0	0	7,87
	(Vol. CPO Reject dibagi Vol. Penjualan CPO)						
	b. Persentase Karet Reject	Vol. Karet di reject : Total Vol. karet terjual	%	0,13	0	0	0,13
	(Vol. Karet Reject dibagi Vol. Penjualan Karet)						
2	Survei Kepuasan Pelanggan	Hasil Survei	Skor	7,00	80,50	78,58	6,83
3	Pencapaian Persentase Volume ekspor						
	a. Persentase Vol. Ekspor CPO	Vol. CPO di ekspor : Vol. penjualan CPO total	%	6,89	65,00	15,01	1,59
	b. Persentase Vol. Ekspor Karet	Vol. Karet di ekspor : Vol. penjualan Karet total	%	0,11	68,32	1,79	0,00
	Jumlah Aspek Fokus Pelanggan			22,00			16,42
III Efektivitas Produk dan Proses							
1	Production - On Farm Level						
	a. Tandan Buah Segar (TBS)	Jumlah TBS Kebun sendiri	Ton	3,94	1.566.313	1.462.064	3,68
	b. Karet Kering	Jumlah Karet Kebun sendiri	Ton	0,06	4.787,87	3.707,00	0,04
2	Productivity Growth - End Product						
	a. Crude Palm Oil (CPO)	(Vol. CPO kebun sendiri : Luas TM 2019) : (Vol. CPO Kebun sendiri : Luas TM 2018)	%	3,94	113,55	112,30	3,90
	b. Karet Kering	Vol. Karet Kering : Luas TM 2019) : (Vol. Karet Kering : Luas TM 2018)	%	0,06	97,00	76,06	0,05

Sumber: PTPN IV Regional II (2024)

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan terdapat 3 (Tiga) perspektif hasil yang dilihat dari kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, yaitu (1) keuangan dan pasar, (2) fokus pelanggan dan (3) efektivitas produk dan proses. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa dari ketiga perspektif hasil tersebut karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Dari perspektif hasil “keuangan dan pasar” pada *revenue growth* dengan target 117,67, masih terealisasi 86,36. Dari perspektif hasil “fokus pelanggan” pada pencapaian persentase volume ekspor karet dengan target 68,32, masih terealisasi 1,79. Dari perspektif hasil “efektivitas produk dan proses” pada *production on farm level* dengan target 4.787,87, masih terealisasi 3.707,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II belum optimal dan membaik, karena masih banyak target yang belum terealisasikan.

Menurut (Pratama & Pasaribu, 2021) kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, menurut (Nabawi, 2019) Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Yang menurut penelitian terdahulu yang dilakukan (Muldani & Faisal, 2022) Beban Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja Karyawan. selain beban kerja ada juga beberapa faktor lainya yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Indrawati, 2013) kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi Menurut (Fahmi, 2021) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut penelitian terdahulu (Ainanur & Tirtayasa, 2018) faktor budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Dari hasil *observasi* yang penulis lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, penulis menemukan fenomena pada perusahaan tersebut antara lain adalah karyawan mendapatkan beban waktu kerja yang cukup tinggi atau lembur membuat karyawan menjadi jenuh dan merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut, selain beban kerja yang cukup tinggi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang dimana salah satu indikator dari kepuasan kerja yang menjadi fenomena disini adalah *co-workers* atau rekan kerja, sebaiknya dalam kerja tim atau *team work* setiap orang dalam tim harus saling menghargai satu sama lain dan support baik itu antara atasan maupun bawahan agar terciptanya keharmonisan dalam bekerja, dan fenomena terakhir yang saya temukan adalah budaya organisasi, dalam variable ini indikator yang bermasalah adalah perusahaan berorientasi pada hasil yang tinggi biasanya akan menekan karyawannya dengan target-target yang harus di capai perusahaan tersebut dengan waktu yang sudah ditetapkan pemimpin perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas permasalahan beban kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan**

Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beban waktu kerja atau lembur yang berlebihan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan yang berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun.
2. Rekan kerja yang kurang *supportif* atau tidak saling mendukung akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.
3. Adanya orientasi hasil yang tinggi membuat tekanan yang berlebihan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan yang menurun akibat kurangnya tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan kualitas yang kurang optimal dalam bekerja

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi dikarenakan mengingat dan menyadari akan keterbatasan waktu dan tenaga penulis membatasi masalah beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II sebagai variabel yang di teliti.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan dalam hal ini mengenai judul yang penulis buat yaitu pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen yang bersangkutan untuk mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa depan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu titik acuan ataupun referensi dalam melakukan penelitian berikutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Afandi, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika.

Menurut (Pratama & Pasaribu, 2021), kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022), didalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dinilai, sehingga dari penilaian tersebut dapat lihat adanya suatu peningkatan atau penurunan dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019), kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik.

Menurut (Arianty, 2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku karyawan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Irianto, 2016) pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yang secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor-faktor individual yang meliputi sikap, minat dan motivasi, sifat atau atribut individu, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor situasional yang mencakup lingkungan fisik, perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, dan sebagainya.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kehandalan
- d. Sikap

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor kinerja maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan, kehandalan, motivasi, kualitas, dan pengetahuan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan perlu dilakukanya penilian kinerja untuk mengetahui apakah karyawan

melaksanakan tugas dengan efektif atau tidak, yang kemudian dilakukan pengevaluasian kepada karyawan.

Menurut (Ricardianto, 2018) tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama.
- b. Menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.
- c. Menghasilkan informasi sebagai umpan balik *feed back* bagi pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa,
- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya,
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektif atas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

2.1.1.4 Indikator kinerja

Menurut (Daulay et al., 2019) Indikator Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Robbins & Coulter, 2016) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, disiplin kerja, kuatitas kerja, dan tanggung jawab seorang karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal.

(Nabawi, 2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan

yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Eric Hermawan, 2022), beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak.

Berdasarkan penelitian dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berupa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah di tentukan.

2.1.2.2 Faktor – faktor Beban Kerja

Menurut (Hutabarat, 2021) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Secara umum dipengaruhi 2 faktor yaitu:

- a. Faktor Eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:
 - 1) Tugas (*task*) Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempatkerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - 2) Organisasi Kerja Organisasi kerja meliputi lamanya waku kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- 3) Lingkungan Kerja Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi:
 - 1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).
 - 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beberapa faktor yang memiliki pengaruh beban kerja diantaranya:

- a. Faktor internal Faktor dalam yang mempengaruhi beban kerja merupakan reaksi intern tubuh pada beban kerja eksternal, semacam jenis kelamin, umur, bentuk tubuh fisik, kesehatan (aspek fisik) serta dorongan, kebahagiaan, kemauan ataupun anggapan (aspek intelektual).
- b. Faktor eksternal, Faktor eksternal di dunia kerja pula mempengaruhi beban kerja karyawan. Aspek eksternal yang diulas merupakan yang berawal dari dalam tubuh karyawan, seperti:
 - 1) Lingkungan kerja
 - 2) Tugas-tugas fisik
 - 3) Organisasi kerja

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja
- b. Sistem kerja
- c. Dan tugas

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat pengukuran beban kerja

Menurut (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja, sistem dan pekerja . tujuan akhir dari Langkah - langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. Kondisi pekerjaan

Yang dimaksud kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam.

- b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

- c. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sedangkan (Siregar & Linda, 2022) menurut indikator dapat dilaksanakan dengan teknik penilaian beban kerja subjektif dibawah ini:

- a. Beban waktu (time load)
 - 1) Hambatan/ gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
 - 2) Masa waktu kerja/ tuntutan waktu
- b. Beban usaha mental (mental effort load)
 - 1) Frekuensi datangnya pekerjaan.
 - 2) Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas
- c. Beban tekanan psikologis (psychological stress load)
 - 1) Tingkat risiko pekerjaan.
 - 2) Kebingungan atau frustrasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat penulis simpulkan indikator dari beban kerja adalah:

- a. Tugas
- b. Waktu kerja
- c. Target
- d. Mental

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Indrasari, 2017), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga

kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut (Saripuddin, 2015), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022), kepuasan kerja adalah suatu cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut (Nabawi, 2019), kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Menurut (Siagian & Khair, 2018), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang ketika bekerja baik itu perasaan puas atau tidaknya seseorang itu dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Sudaryo et al., 2018) faktor penentu kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Gaji / Upah
- b. Kondisi kerja yang menunjang
- c. Hubungan kerja

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja yang positif
- b. Hubungan antara karyawan yang positif
- c. Jaminan kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan
- d. Dan pengakuan dari atasan

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat

Menurut (Prawira, 2020) manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018) indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

- a. Kemangkiran
- b. Keinginan pindah
- c. Kinerja karyawan
- d. Rekan kerja
- e. Kenyamanan kerja karyawan

Menurut (Widodo, 2023) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Dari pemaparan para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah gaji, lingkungan kerja, rekan kerja dan promosi.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2016) , budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai - nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) , budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Menurut (Saripuddin, 2015), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu

organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Menurut (Fahmi, 2021), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019), budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Arianty, 2014) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakter yang berisi norma dan nilai - nilai yang di terima dan di percaya oleh karyawan dalam perusahaan yang sudah melekat sangat lama sehingga membedakanya dengan perusahaan lainnya.

2.1.4.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- a. Komunikasi yang efektif
- b. Motivasi
- c. Karakteristik organisasi
- d. Proses – proses administrasi

- e. Struktur organisasi
- f. Gaya manajemen

Menurut (Habudin, 2020) budaya organisasi dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu:

- a. Faktor struktural, yang ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, tiga operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri.
- b. Faktor politis, yang ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial.
- c. Faktor emosional, merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat penulis simpulkan, faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

- a. Faktor komunikasi
- b. Faktor struktur organisasi
- c. Faktor usia dan jabatan
- d. Faktor kebiasaan dalam bersikap

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat

Menurut (Robbins & Judge, 2015) tujuan dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Menyampaikan rasa identitas untuk anggotaanggota organisasi
- b. Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri
- c. Meningkatkan stabilitas sosial
- d. Menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut (Robbins & Coulter, 2016) manfaat dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang diartikan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil

2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono, 2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Memperhitungkan risiko, seperti :
 1. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 2. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
- b. Berorientasi pada hasil, seperti :
 1. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 2. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
 1. Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan

2. Mendukung prestasi karyawan
- d. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
1. Teliti dalam mengerjakan tugas
 2. Keakuratan hasil kerja

Sedangkan menurut (Ramadhan & Fachruddin, 2017) bahwa secara umum terdapat tiga indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
- b. Budaya pasif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Kompensasi Kepuasan Kerja Budaya ini mendorong keyakinan yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional dan ketergantungan.
- c. Budaya agresif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksion.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawann

Pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja dapat memberikan dampak positif dan negative tergantung pada beberapa faktor, dengan memberikan pekerjaan yang memiliki tantangan namun masih dapat dikelola dengan baik akan menumbuhkan rangsangan untuk lebih berkembang dan inovatif dalam bekerja. Dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan juga dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktifitas.

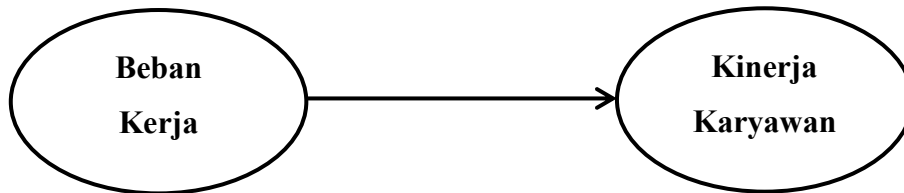
Namun jika karyawan dibebani dengan tugas yang melebihi kemampuannya, maka karyawan akan merasa jenuh dan Lelah, yang akan berakibat langsung dengan menurunnya kinerja karyawan, dan berpotensi untuk melakukan kesalahan dan kehilangan focus dalam bekerja, dan apabila hal ini berlangsung lama ini akan merusak mental karyawan dan membuat karyawan menjadi tidak produktif lagi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Rolos et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, didapat hasil variable beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan (Muldani & Faisal, 2022) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah mendapatkan hasil Beban Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhasanah et al., 2022), (Nabawi, 2019), (Fransiska & Tupti, 2020), (Astuti et al., 2018) dan (Bahri et al., 2022), yang

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut ini:



Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan aspek penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap stabil, kepuasan kerja adalah cerminan dari apa yang dirasakan karyawan selama bekerja. Kepuasan kerja berdampak langsung dengan produktifitas karyawan, apabila karyawan merasa puas dan senang maka pekerjaannya akan cenderung stabil, dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan perusahaan baik itu rekan kerja, lingkungan kerja, dan pimpinan, ini akan mengarah pada terjadinya konflik dan masalah masalah lainnya.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal (Syahputra & Jufrizen, 2019). Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Indrawati, 2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar mendapatkan

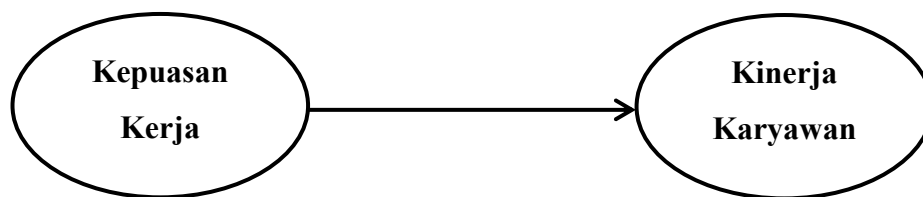
hasil bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Jufrizen, 2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut penelitian (Nurrohmat & Lestari, 2021) mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bahri et al., 2022), (Adhan et al., 2020), (Arifin, 2017), (Mujiatun, 2015), (Harahap & Tirtayasa, 2020) dan (Sartika & Khair, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut ini:



Gambar 2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi bisa menjadi pedoman bagi karyawan dalam menyelesaikan tantangan, menentukan Keputusan, dan beradaptasi dengan

perubahan. Budaya yang menekankan pada norma dan nilai-nilai yang dianut Bersama dalam perusahaan dapat menyatukan visi dan misi perusahaan yang memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan karyawan dan kinerja berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia perlu memahami peran budaya organisasi dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Melibatkan karyawan dalam pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi, dan memberikan perhatian terhadap norma dan nilai-nilai yang di junjung tinggi, dapat menciptakan lingkungan yang positif dan optimal.

Budaya organisasi dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap turn over dan hubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki budaya organisasi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Muis et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Sedangkan menurut penelitian terdahulu lainnya (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang berjudul pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

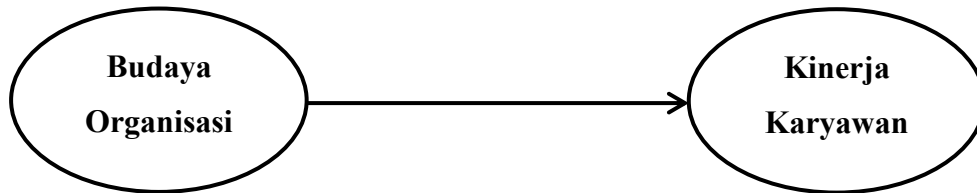
Hasil penelitian (Hendra, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hal ini berarti bahwa semakin budaya organisasi makan akan berdampak kepada peningkatakan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan, maka ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja secara signifikan dan positif.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara (Atijah & Bahri, 2021), menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan, dari penelitian (Hidayat et al., 2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tirtayasa, 2019), (Muis et al., 2018), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Prayogi & Rialdy, 2018), (Arianty, 2014) dan (Yusnandar & Nefri, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut ini:



Gambar 2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Beban kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah aspek penting dalam menilai suatu kinerja karyawan, yang mana jika beban kerja yang rendah maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika beban kerja tinggi akan mengakibatkan lelah dan jenuh oleh karena itu kinerja karyawan akan menurun.

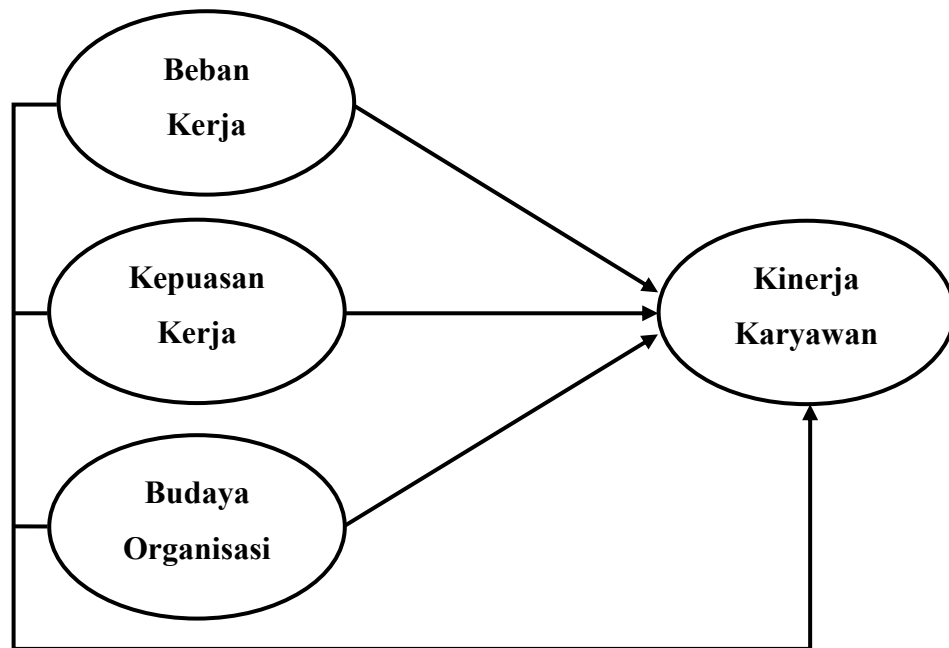
Kepuasan kerja juga berperan sebagai pendorong semangat karyawan, jika karyawan yang merasa senang dan puas maka lebih cenderung berkontribusi banyak terhadap perusahaan.

Budaya organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja, karena lingkungan kerja, seperti rekan kerja yang supportif dan positif akan membawa semangat kerja semakin tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kompleks dan saling mempengaruhi satu sama lain terhadap kinerja. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus memperhatikan

ketiga variabel ini dan mengambil langkah-langkah untuk mengelolanya secara efektif

Berdasarkan penjelasan tersebut dengan menyesuaikan pada penelitian sebelumnya, maka pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.4. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian. Berdasarkan pengertian hipotesis di atas maka perkiraan sementara hipotesis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuan Nausantara IV Regional II.

2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuan Nausantara IV Regional II.
3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuan Nausantara IV Regional II.
4. Ada pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuan Nausantara IV Regional II.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, variabel bebas (*independent variable*) yaitu beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan asosiatif.

Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau *sample* tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dan menurut (Juliandi & Manurung, 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional berfungsi sebagai petunjuk bagaimana suatu variabel bisa diukur, agar diketahui baik atau buruknya variabel tersebut dan untuk mendeteksi variable - variabel dengan konsep - konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian, adapun definisi operasional dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku karyawan. Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Pelaksanaan Tugas
4	Tanggung Jawab

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berupa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja

NO	INDIKATOR
1	Kondisi Pekerjaan
2	Waktu kerja
3	Target

Sumber: (Koesomowidjojo, 2017)

3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang ketika bekerja baik itu perasaan puas atau tidaknya seseorang itu dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja

NO	INDIKATOR
1	Gaji
2	Pekerjaan
3	Rekan kerja
4	Atasan
5	Promosi
6	Lingkungan kerja

Sumber: (Widodo, 2023)

3.2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah karakter yang berisi norma dan nilai - nilai yang di terima dan di percaya oleh karyawan dalam perusahaan yang sudah melekat sangat lama sehingga membedakanya dengan perusahaan lainnya.

Tabel 3.4. Indikator Budaya Organisasi

NO	INDIKATOR
1	Memperhitungkan resiko
2	Berorientasi pada hasil
3	Berorientasi pada kepentingan karyawan
4	Berorientasi detail pada tugas

Sumber: (Sulaksono, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Untuk melengkapi Penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II yang beralamat di Jalan Letjend Suprpto No. 2 Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Pada penelitian ini, dilaksanakan pada bulan Februari 2024 s/d Juni 2024, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■							
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■			
8	Sidang Meja Hijau																		■		

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II ini berjumlah 257 karyawan.

Tabel 3.6. Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Bagian	Jumlah Karyawan
Akuntansi dan keuangan	40
Pengadaan dan Teknologi Informasi	38
Satuan Pengawasan Intern	19
SDM dan Sistem Manajemen	34
Sekretariat dan Hukum	47
Tanaman	41
Teknik dan pengolahan	38
TOTAL	257

Sumber: PTPN IV Medan (2024)

3.4.2 Sampel

Menurut (Mayasari & Safina, 2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak disilidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10% (taraf nyata).

Maka:

$$n = \frac{257}{1 + 257(0,1)^2}$$

$$n = \frac{257}{1 + 257(0,01)}$$

$$n = \frac{257}{1 + 2,57}$$

$$n = \frac{257}{3,57}$$

$$n = 71,98 \text{ atau } 72$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 72 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Dapat dilihat pembagian sampel dari setiap bagian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II dari tabel berikut:

Tabel 3.7. Jumlah Populasi dan Sampel PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Bagian	Jumlah Karyawan (Populasi)	Jumlah Karyawan (Sampel)
Akuntansi & Keuangan	40	$n = \frac{40}{257} \times 72 = 11$
Pengadaan & Teknologi Informasi	38	$n = \frac{38}{257} \times 72 = 10$
Satuan Pengawasan Intern	19	$n = \frac{19}{257} \times 72 = 6$
SDM & Sistem Manajemen	34	$n = \frac{34}{257} \times 72 = 10$
Sekretariat & Hukum	47	$n = \frac{47}{257} \times 72 = 13$
Tanaman	41	$n = \frac{41}{257} \times 72 = 11$
Teknik & Pengolahan	38	$n = \frac{38}{257} \times 72 = 11$
Total	257	72

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dialkuakna dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan cara sebagai berikut:

3.5.1. Observasi

Untuk langkah awal penulis melakukan observasi atau pengamatan untuk melihat bagaimana kondisi di lapangan secara *realtime* guna mendapatkan informasi lebih dalam melakukan penelitian tersebut.

3.5.2. Angket (Questioner)

Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.8. Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- 2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja (X_1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig $<$ 0,05	Rhitung $>$ Rtabel	Keterangan
X _{1.1}	0,001 $<$ 0,05	0.805	Valid
X _{1.2}	0,001 $<$ 0,05	0.783	Valid
X _{1.3}	0,001 $<$ 0,05	0.416	Valid
X _{1.4}	0,001 $<$ 0,05	0.613	Valid
X _{1.5}	0,001 $<$ 0,05	0.839	Valid
X _{1.6}	0,001 $<$ 0,05	0.787	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig $<$ 0,05	Rhitung $>$ Rtabel	Keterangan
X _{2.1}	0,001 $<$ 0,05	0.852	Valid
X _{2.2}	0,001 $<$ 0,05	0.807	Valid
X _{2.3}	0,001 $<$ 0,05	0.355	Valid
X _{2.4}	0,001 $<$ 0,05	0.615	Valid
X _{2.5}	0,001 $<$ 0,05	0.778	Valid
X _{2.6}	0,001 $<$ 0,05	0.725	Valid
X _{2.7}	0,001 $<$ 0,05	0.852	Valid
X _{2.8}	0,001 $<$ 0,05	0.807	Valid
X _{2.9}	0,001 $<$ 0,05	0.852	Valid
X _{2.10}	0,001 $<$ 0,05	0.807	Valid
X _{2.11}	0,001 $<$ 0,05	0.804	Valid
X _{2.12}	0,001 $<$ 0,05	0.722	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.11. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X _{3.1}	0,001 < 0,05	0.918	Valid
X _{3.2}	0,001 < 0,05	0.879	Valid
X _{3.3}	0,001 < 0,05	0.890	Valid
X _{3.4}	0,001 < 0,05	0.876	Valid
X _{3.5}	0,001 < 0,05	0.918	Valid
X _{3.6}	0,001 < 0,05	0.944	Valid
X _{3.7}	0,001 < 0,05	0.917	Valid
X _{3.8}	0,001 < 0,05	0.952	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.12**Tabel 3.12. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.776	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.858	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.805	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.885	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.775	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.768	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.671	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.883	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 34 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, yaitu dengan mencari tau r tabelnya terlebih dahulu.

Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid, Semua kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi & Manurung, 2015). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistik untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.13. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.908 > 0.06	8	Reliable
Beban Kerja (X ₁)	0.798 > 0.06	6	Reliable
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.920 > 0.06	12	Reliable
Budaya Organisasi (X ₃)	0.971 > 0.06	12	Reliable

Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas Kompensasi dan Stres Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi & Manurung, 2015)

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi & Manurung, 2015) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi & Manurung, 2015) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
- 2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi & Manurung, 2015) “Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi & Manurung, 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi & Manurung, 2015).

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan: t = nilai hitung

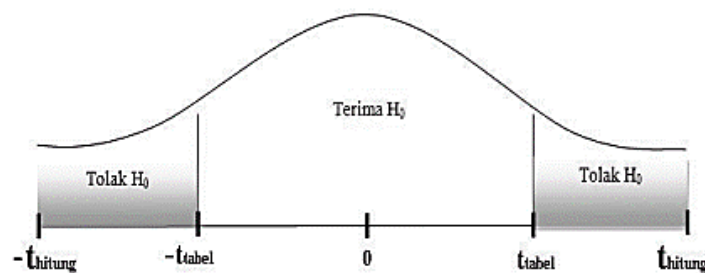
r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap:

- 1) Bentuk pengujian
 - a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
 - b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) Kriteria pengambilan keputusan
 - a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis:



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2016).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p -value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel beban kerja (X_1), 12 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X_2), 8 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_3), 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 72 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 72 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	33	45,83%
2	Perempuan	39	54,17%
	Total	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 39 orang atau 54,17% dan laki – laki yaitu berjumlah 33 orang atau 45,83%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 72 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1,39%
2.	D-3	6	8,33%
3.	S-1	55	76,39%
4.	S-2	10	13,89%
	Total	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang, yang setara dengan 1,39% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 8.33%. Diikuti

oleh 55 orang atau sekitar 76,39% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 10 orang, atau 13,89 % dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PTPN IV, dengan jumlah sebanyak 55 orang atau sekitar 76,39% dari total responden.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Divisi / Bagian

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Divisi

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Akuntansi dan Keuangan	11	15,28%
2.	Pengadaan dan Teknologi	10	13,89%
3.	Satuan Pengawasan Intern	6	8,33%
4.	SDM dan Sistem Manajemen	10	13,89%
5.	Sekretariat dan Hukum	13	18,06%
6.	Tanaman	11	15,28%
7.	Teknik dan Pengolahan	11	15,28%
	Total	72	100,00%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan 7 divisi yang menjadi sampel penelitian pada PTPN IV Regional II dikelompokkan sebagai berikut; pada bagian akuntansi dan keuangan terdapat 11 responden dengan persentase 15,28%, bagian pengadaan dan teknologi terdapat 10 orang responden dengan persentase 13,89%, bagian satuan pengawasan intern terdapat 6 responden dengan persentase 8,39%, bagian SDM dan sistem manajemen terdapat 10 responden dengan persentase 13,89%, bagian sekretariat dan hukum terdapat 13 responden dengan persentase 18,06%, bagian tanaman terdapat 11 responden dengan persentase 15,28%, dan terakhir pada bagian teknik dan pengolahan terdapat 11 responden dengan persentase 15,28%. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada bagian

sekretariat dan hukum merupakan responden terbanyak dengan jumlah 13 orang responden.

4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	19	26,39%
2.	3 Tahun	8	11,11%
3.	4 Tahun	9	12,50%
4.	> 5 Tahun	36	50,00%
	Total	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam Penelitian di PTPN IV Regional II dapat dikelompokkan sebagai berikut; pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 19 responden, yang mencakup sekitar 26,39% dari total. Sementara itu, untuk masa kerja 3 tahun, terdapat 8 responden, atau sekitar 11,11% dari total responden. Jumlah responden dengan masa kerja 4 adalah 9 orang, atau sekitar 12,50%. Dan terakhir, terdapat 36 responden, atau sekitar 50,00% dari total, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa lebih dari 5 tahun, mencapai sekitar 50,0% dari total responden di PTPN IV Regional II.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6. Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	26,39%	47	65,28%	6	8,33%	-	-	-	-	72	100%
2	24	33,33%	35	48,61%	13	18,06%	-	-	-	-	72	100%
3	18	25%	40	55,56%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
4	21	29,17%	40	55,56%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
5	21	29,17%	46	63,89%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
6	22	30,56%	38	52,78%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
7	27	37,50%	25	34,72%	20	27,78%	-	-	-	-	72	100%
8	18	25%	30	41,67%	24	33,33%	-	-	-	-	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65,28%
2. Jawaban mengenai Saya mengambil resiko dan berpikir keras pada saat bekerja untuk memperoleh hasil yang terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
3. Jawaban mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
4. Jawaban mengenai Saya selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
5. Jawaban mengenai Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan responden menjawab setuju sebanyak 63,89%
6. Jawaban mengenai Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,78%
7. Jawaban mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34,72%

8. Jawaban mengenai Saya datang ke kantor dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41,67%

4.1.3.2 Variabel Beban Kerja

Tabel 4.7. Angket Skor Untuk Variabel Beban Kerja (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
2	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
3	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
4	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%
5	19	26,39%	48	66,67%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
6	11	15,28%	49	68,06%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu berat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
2. Jawaban mengenai Saya sering diberikan tugas yang mendadak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
3. Jawaban mengenai Saya merasa jam kerja saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
4. Jawaban mengenai Saya sering berkerja lembur disebabkan oleh pekerjaan yang menumpuk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
5. Jawaban mengenai Saya merasa beban kerja yang telah diberikan oleh Perusahaan terlalu berat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
6. Jawaban mengenai Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah diberikan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,06%

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8. Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
2	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%
3	19	26,39%	48	66,67%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
4	11	15,28%	49	68,06%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%
5	8	11,11%	39	54,17%	23	31,94%	2	2,78%	-	-	72	100%
6	15	20,83%	45	62,50%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%
7	9	12,50%	57	79,17%	6	8,33%	-	-	-	-	72	100%
8	14	19,44%	45	62,50%	13	18,06%	-	-	-	-	72	100%
9	8	11,11%	50	69,44%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
10	11	15,28%	50	69,44%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
11	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
12	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan, mayoritas responden menjawab 48,61%
2. Jawaban mengenai Saya menerima tunjangan dan bonus sesuai waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab 55,56%
3. Jawaban mengenai Saya merasa antusias ketika mendapatkan tugas yang dapat mengupgrade kemampuan atau *skill* saya, mayoritas responden menjawab 66,67%
4. Jawaban mengenai Saya menerima pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian saya, mayoritas responden menjawab 68,06%
5. Jawaban mengenai Saya memiliki kerja yang ramah dan saling membantu, mayoritas responden menjawab 54,17%
6. Jawaban mengenai Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan, mayoritas responden menjawab 62,50%.

7. Jawaban mengenai Saya diharuskan mencapai target kerja tinggi, baik di dalam maupun di luar kantor oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,17%
8. Jawaban mengenai Saya merasa senang dengan cara pimpinan memberikan arahan, mayoritas responden menjawab 62,50%
9. Jawaban mengenai Saya merasa adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir, mayoritas responden menjawab 69,44%
10. Jawaban mengenai Saya merasa promosi jabatan di Perusahaan ini terbuka untuk semua karyawan, mayoritas responden menjawab 69,44%
11. Jawaban mengenai Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja yang tenang dan bebas dari suara berisik, mayoritas responden menjawab 77,78%
12. Jawaban mengenai Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan sesuai dengan standart, mayoritas responden menjawab 66,67%

4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.9. Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X₃)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	8	11,11%	50	69,44%	13	18,06%	1	1,39%	-	-	72	100%
4	11	15,28%	50	69,44%	11	15,28%	-	-	-	-	72	100%
5	11	15,28%	56	77,78%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
6	12	16,67%	48	66,67%	12	16,67%	-	-	-	-	72	100%
7	17	23,61%	35	48,61%	18	25%	2	2,78%	-	-	72	100%
8	8	11,11%	40	55,56%	20	27,78%	3	4,17%	1	1,39%	72	100%
9	19	26,39%	48	66,67%	5	6,94%	-	-	-	-	72	100%
10	11	15,28%	49	68,06%	11	15,28%	1	1,39%	-	-	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya selalu menciptakan ide - ide yang inovatif dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%

2. Jawaban mengenai Saya berani menanggung resiko atas kesalahan pada pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69,44%
3. Jawaban mengenai Saya mampu memfokuskan diri pada tujuan hasil pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77,78%
4. Jawaban mengenai Saya selalu berusaha mencapai tujuan yang ambisius dan menantang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
5. Jawaban mengenai Saya bersikap loyalitas dalam membantu karyawan yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,61%
6. Jawaban mengenai Saya merasa senang apabila menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,56%
7. Jawaban mengenai Saya selalu dituntut untuk dapat menganalisis detail pekerjaan dengan akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,67%
8. Jawaban mengenai Saya mampu memperhatikan detail kecil pekerjaan dan meminimalisir kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,06%

4.2 Analisis Data

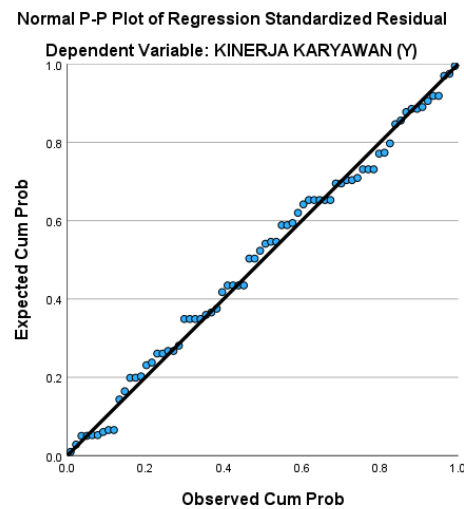
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Gambar 4.1. Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.10. dibawah ini.

Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.186	2.469		2.100	.039		
	BEBAN KERJA (X1)	.562	.204	.346	2.753	.008	.154	6.482
	KEPUASAN KERJA (X2)	.088	.090	.116	.976	.333	.173	5.772
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.295	.052	.502	5.673	<.001	.311	3.210

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

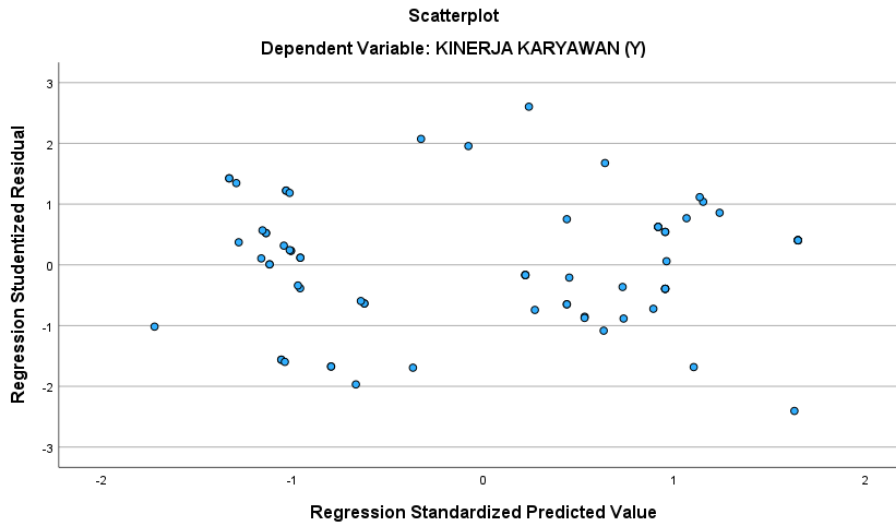
Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.11. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.186	2.469		2.100	.039		
	BEBAN KERJA (X1)	.562	.204	.346	2.753	.008	.154	6.482
	KEPUASAN KERJA (X2)	.088	.090	.116	.976	.333	.173	5.772
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.295	.052	.502	5.673	<.001	.311	3.210

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$\text{Pembayaran Digitalisasi} = 5.186 + 0.562 + 0.088 + 0.295 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5.186 menunjukkan Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 5.186.
- Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0.562 dengan arah positif menunjukkan bahwa Beban Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan

kinerja karyawan sebesar 0.562 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

- c. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.088 dengan arah positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.088 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.295 dengan arah positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.295 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12. dibawah ini :

Tabel 4.12. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.186	2.469		2.100	.039		
	BEBAN KERJA (X1)	.562	.204	.346	2.753	.008	.154	6.482
	KEPUASAN KERJA (X2)	.088	.090	.116	.976	.333	.173	5.772
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.295	.052	.502	5.673	<.001	.311	3.210

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.753$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah 2.753 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.753 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0.976$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0.976 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.976 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.0333 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.673$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi adalah 5.673 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.673 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3.2 . Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1607.948	3	535.983	114.136	<.001 ^b
	Residual	319.329	68	4.696		
	Total	1927.278	71			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), KEPUASAN KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (114.136) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2016) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14. dibawah ini.

**Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.827	2.167	1.928

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), KEPUASAN KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14. diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0,913$ untuk hubungan antar variabel dan Adjusted R Square= $0,837$ berarti $83,7\%$ menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar $82,7\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar $82,7\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100\%-82,7\%=17,3\%)$ yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah

2.753 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.753 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0.976 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.976 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.0333 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi adalah 5.673 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.673 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.001 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.4 Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (114.136) $>$ F_{tabel} ($2,70$) dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II .
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat dikemukakan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II adalah sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II,

maka perusahaan butuh memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar kinerja semakin meningkat.

2. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan karyawan mulai dari kenyamanan pada saat bekerja melalui fasilitas dan gaji.
3. Dengan diketahuinya bahwa budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, maka perusahaan harus lebih meningkatkan budaya organisasi yang ada pada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan.
4. Dengan diketahuinya bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja, maka dari itu perusahaan seharusnya memperhatikan setiap variable di atas agar kinerja karyawan semakin meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 72 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2016). *Concept Dan Indicator Human Resources Management For Management Research* (1st ed.). Deepublish.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 400–410.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Atijah, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 31–45.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.; 1st ed.). Pena Persada.
- Cain, B. (2007). *A Review Of The Mental Workload Literature*. In *DTIC Document*. Citeseer.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Enam). ALFABETA .
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hermawan, E. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hutabarat, J. (2021). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (pertama). Indomedia Pustaka.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Irianto, Y. (2016). *Kebijakan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (KMSDM-SP)*. Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi Umsu pers.* Medan.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis* (Monalisa, Ed.; 1st ed.). Raja Grafindo Persada Depok.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 63–76.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Muldani, V., & Faisal, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 11(1), 55–68.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>

- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 1–14.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19(1), 32–58.
- Ramadhan, P., & Fachruddin, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Unsyiah*, 2(4), 1–16. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v2i4.5007>
- Ricardianto, P. (2018). Human capital management. *Bogor: In Media*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:217581745>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 109–182.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1335–1347.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Erang Thoeodorus, Ed.; Pertama). ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Deepublish.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). PRENADAMEDIA GROUP .
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.



LAMPIRAN

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
di Tempat**

Dengan Hormat,

Saya yang bernama Adhitya Setiawan selaku mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada saat ini saya ingin melakukan penelitian dengan menyelesaikan tugas akhir atau skripsi Strata Satu (S-1) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan” dibawah bimbingan Bapak Nugraha Pratama, SE., MM.

Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyaknya akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Namun demikian jawaban yang diberikan, kerahasiaannya terjamin dan semata - mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi yang sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini, dan dapat mengembalikan kuesioner penelitian ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya,

Adhitya Setiawan

**Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN:

- Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Pascasarjana
 Diploma Lainnya
 Sarjana
- Bagian/Departemen : Akuntansi dan Keuangan
 Pengadaan dan Teknologi Informasi
 Satuan Pengawasan Intern
 SDM dan Sistem Manajemen
 Sekretariat dan Hukum
 Tanaman
 Teknik dan Pengolahan
- Masa Kerja : < 2 Tahun 4 Tahun
 3 Tahun > 5 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Berikut ini disajikan opsi pernyataan pada pilihan jawaban:

Notasi	Keterangan	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
2	Saya mengambil resiko dan berpikir keras pada saat bekerja untuk memperoleh hasil yang terbaik					
Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
2	Saya selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan					
Pelaksanaan Tugas						
1	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					
2	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
Tanggung jawab						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu					

Variabel Beban Kerja (X_1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
Waktu Kerja						
1	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
2	Saya selalu mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
Target						
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan					
2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah diberikan oleh Perusahaan					

Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan					
2	Saya menerima tunjangan dan bonus sesuai waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan					
Pekerjaan						
1	Saya merasa antusias ketika mendapatkan tugas yang dapat mengupgrade kemampuan atau <i>skill</i> saya					
2	Saya menerima pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian saya					
Rekan Kerja						
1	Saya memiliki kerja yang ramah dan saling membantu					
2	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan					
Atasan						
1	Saya diharuskan mencapai target kerja tinggi, baik di dalam maupun di luar kantor oleh pimpinan					
2	Saya merasa senang dengan cara pimpinan memberikan arahan					
Promosi						
1	Saya merasa adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir					
2	Saya merasa promosi jabatan di Perusahaan ini terbuka untuk semua karyawan					
Lingkungan Kerja						
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja yang tenang dan bebas dari suara berisik					
2	Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan sesuai dengan standart					

Variabel Budaya Organisasi (X₃)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Memperhitungkan Resiko						
1	Saya selalu menciptakan ide - ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2	Saya berani menanggung resiko atas kesalahan pada pekerjaan saya					
Berorientasi pada Hasil						
1	Saya mampu memfokuskan diri pada tujuan hasil pekerjaan saya					
2	Saya selalu berusaha mencapai tujuan yang ambisius dan menantang					
Berorientasi pada Kepentingan Karyawan						
1	Saya bersikap loyalitas dalam membantu karyawan yang lain					
2	Saya merasa senang apabila menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim yang baik					
Berorientasi Detail pada Tugas						
1	Saya selalu dituntut untuk dapat menganalisis detail pekerjaan dengan akurat					
2	Saya mampu memperhatikan detail kecil pekerjaan dan meminimalisir kesalahan					

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA PEGAWAI									JUMLAH
NO	Y.1	Y.2	Y.2	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	4	4	4	5	3	32
2	4	4	5	5	5	4	5	5	37
3	3	3	3	3	3	3	3	2	23
4	3	3	3	3	3	3	4	2	24
5	4	3	4	3	4	3	4	2	27
6	4	3	4	4	4	3	3	2	27
7	4	4	4	3	4	4	4	2	29
8	4	4	3	3	4	3	4	2	27
9	4	3	4	4	4	3	3	2	27
10	4	3	4	4	3	5	3	2	28
11	4	3	4	3	4	3	3	2	26
12	4	4	3	3	4	4	3	1	26
13	4	3	4	3	4	4	3	1	26
14	3	3	2	3	3	3	2	2	21
15	5	4	3	5	4	5	4	5	35
16	4	4	5	4	4	5	3	5	34
17	4	4	4	4	3	5	4	3	31
18	4	3	4	4	5	4	5	3	32
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	4	5	5	5	4	3	5	3	34
21	4	4	4	4	4	4	5	4	33
22	5	5	5	5	5	5	5	4	39
23	5	5	5	5	5	5	1	4	35
24	5	5	5	5	5	5	5	3	38
25	4	5	5	4	4	5	5	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	5	4	5	4	4	4	35
29	4	5	4	5	4	5	5	5	37
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	5	5	5	5	5	5	4	5	39
32	4	5	4	5	4	5	5	5	37
33	5	4	5	4	5	4	4	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	4	5	4	5	5	5	37
37	5	4	5	4	5	4	4	4	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	5	5	5	4	39
41	4	4	4	4	4	4	4	5	33
42	4	4	4	4	4	4	5	5	34
43	5	5	5	5	5	5	4	4	38
44	4	4	4	4	4	4	5	3	32
45	5	4	5	4	5	4	4	4	35
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	5	3	32
50	4	4	5	5	5	4	5	5	37
51	3	3	3	3	3	3	3	2	23
52	3	3	3	3	3	3	4	2	24

53	4	3	4	3	4	3	4	2	27
54	4	3	4	4	4	3	3	2	27
55	4	4	4	3	4	4	4	2	29
56	4	4	3	3	4	3	4	2	27
57	4	3	4	4	4	3	3	2	27
58	4	3	4	4	3	5	3	2	28
59	4	3	4	3	4	3	3	2	26
60	4	4	3	3	4	4	3	1	26
61	4	3	4	3	4	4	3	1	26
62	4	4	4	4	4	4	5	3	32
63	4	4	5	5	5	4	5	5	37
64	3	3	3	3	3	3	3	2	23
65	3	3	3	3	3	3	4	2	24
66	4	3	4	3	4	3	4	2	27
67	4	3	4	4	4	3	3	2	27
68	4	4	4	3	4	4	4	2	29
69	4	4	3	3	4	3	4	2	27
70	4	3	4	4	4	3	3	2	27
71	4	3	4	4	3	5	3	2	28
72	4	3	4	3	4	3	3	2	26

BEBAN KERJA							JUMLAH
NO	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	5	5	4	4	5	4	27
3	3	3	4	4	3	3	20
4	3	3	5	2	4	4	21
5	4	4	3	4	5	4	24
6	4	4	5	3	4	3	23
7	4	4	3	3	3	4	21
8	4	4	3	4	3	4	22
9	4	3	4	4	4	3	22
10	4	3	3	4	3	3	20
11	4	3	4	4	4	3	22
12	4	5	5	4	4	3	25
13	4	4	3	4	3	3	21
14	3	3	4	4	2	2	18
15	5	3	4	4	5	4	25
16	4	2	5	4	3	3	21
17	5	4	3	4	5	4	25
18	5	3	4	5	5	5	27
19	5	4	4	5	4	4	26
20	5	4	3	5	5	5	27
21	5	5	4	5	5	5	29
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	4	4	5	3	1	22
24	5	5	3	5	5	5	28
25	5	4	5	5	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	4	27
29	4	5	4	5	4	5	27
30	5	5	3	4	5	5	27
31	5	5	5	4	4	4	27
32	4	5	4	5	4	5	27

33	5	4	5	4	5	4	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	4	5	4	5	27
37	5	4	5	4	5	4	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	3	4	5	5	26
45	5	4	5	4	5	4	27
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	5	4	4	25
50	5	5	4	4	5	4	27
51	3	3	4	4	3	3	20
52	3	3	5	2	4	4	21
53	4	4	3	4	5	4	24
54	4	4	5	3	4	3	23
55	4	4	3	3	3	4	21
56	4	4	3	4	3	4	22
57	4	3	4	4	4	3	22
58	4	3	3	4	3	3	20
59	4	3	4	4	4	3	22
60	4	3	3	4	3	3	20
61	4	3	4	4	4	3	22
62	4	4	4	5	4	4	25
63	5	5	4	4	5	4	27
64	3	3	4	4	3	3	20
65	3	3	5	2	4	4	21
66	4	4	3	4	5	4	24
67	4	4	5	3	4	3	23
68	4	4	3	3	3	4	21
69	4	4	3	4	3	4	22
70	4	3	4	4	4	3	22
71	4	3	3	4	3	3	20
72	4	3	4	4	4	3	22

KEPUASAN KERJA													JUMLAH
NO	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.10}	X _{2.11}	X _{2.12}	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
6	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
7	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
10	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
12	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50
13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	43
14	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	35
15	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	50
16	4	2	5	4	3	3	4	2	4	2	4	4	41

17	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51
18	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	51
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	51
20	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
23	5	4	4	5	3	1	5	4	5	4	3	5	48
24	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
30	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
44	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
50	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
51	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
52	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
53	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
54	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
55	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
56	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
57	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
58	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
59	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
60	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50
61	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	43
62	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
63	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
64	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
65	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
66	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
67	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
68	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
69	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
70	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
71	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
72	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50

BUDAYA ORGANISASI										JUMLAH
NO	X _{3,1}	X _{3,2}	X _{3,3}	X _{3,4}	X _{3,5}	X _{3,6}	X _{3,7}	X _{3,8}		
1	4	4	4	4	5	5	3	4		33
2	5	5	5	5	4	4	4	4		36
3	2	4	3	3	2	3	2	3		22
4	4	2	4	4	2	3	2	3		24
5	3	3	3	2	2	2	2	2		19
6	1	2	2	2	2	2	2	2		15
7	3	3	2	3	2	2	2	2		19
8	2	3	2	3	2	2	2	2		18
9	2	2	3	3	2	1	2	1		16

10	2	2	3	2	2	2	2	2	17
11	2	1	2	3	2	2	2	2	16
12	2	3	4	3	1	3	1	3	20
13	2	2	2	3	1	2	1	2	15
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	3	3	4	5	5	4	5	4	33
16	3	3	4	5	4	4	4	4	31
17	4	5	3	4	3	4	3	4	30
18	4	4	5	5	3	4	3	4	32
19	4	5	5	3	4	3	4	3	31
20	5	4	5	5	3	4	3	4	33
21	5	4	5	4	4	4	4	4	34
22	5	5	5	4	4	5	4	5	37
23	4	3	5	5	4	3	4	3	31
24	4	5	5	5	3	5	3	5	35
25	3	4	4	3	4	5	4	5	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	5	4	5	4	5	4	5	36
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	4	4	4	5	4	5	4	35
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	5	4	5	4	5	4	36
33	4	5	4	5	4	5	4	5	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	4	5	4	5	4	5	4	36
37	4	5	4	5	4	5	4	5	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	5	5	3	4	3	4	32
45	4	5	4	5	4	5	4	5	36
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	5	5	3	4	33
50	5	5	5	5	4	4	4	4	36
51	2	4	3	3	2	3	2	3	22
52	4	2	4	4	2	3	2	3	24
53	3	3	3	2	2	2	2	2	19
54	1	2	2	2	2	2	2	2	15
55	3	3	2	3	2	2	2	2	19
56	2	3	2	3	2	2	2	2	18
57	2	2	3	3	2	1	2	1	16
58	2	2	3	2	2	2	2	2	17
59	2	1	2	3	2	2	2	2	16
60	2	3	4	3	1	3	1	3	20
61	2	2	2	3	1	2	1	2	15
62	4	4	4	4	5	5	3	4	33
63	5	5	5	5	4	4	4	4	36
64	2	4	3	3	2	3	2	3	22
65	4	2	4	4	2	3	2	3	24
66	3	3	3	2	2	2	2	2	19
67	1	2	2	2	2	2	2	2	15
68	3	3	2	3	2	2	2	2	19
69	2	3	2	3	2	2	2	2	18
70	2	2	3	3	2	1	2	1	16
71	2	2	3	2	2	2	2	2	17
72	2	1	2	3	2	2	2	2	16



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3369/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 24/5/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adhitya Setiawan
NPM : 2005160164
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Masih banyaknya karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
2. Kurang disiplinnya para karyawan yang lalai dalam pekerjaan maupun peraturan yang *yang mempengaruhi kinerja karyawan.*
3. Adanya beban kerja yang relatif tinggi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kurangnya udara, cahaya, dan ventilasi di lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Bank Syariah Indonesia (Bsi) Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Adhitya Setiawan)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3369/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/5/2023

Nama Mahasiswa : Adhitya Setiawan
NPM : 2005160164
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 24/5/2023
Nama Dosen Pembimbing* : Nugraha Pratama, SE., MM 28/5/2023

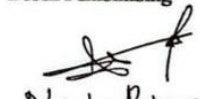
Judul Disetujui** : Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Nugraha Pratama, SE., MM.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 212 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 19 Rajab 1445 H
Lampiran : 31 Januari 2024 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara IV Medan
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Adhitya Setiawan
Npm : 2005160164
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu `alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [u umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 212 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 31 January 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Adhitya Setiawan
N P M : 2005160164
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **31 Januari 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Rajab 1445 H
31 Januari 2024 M



Dr.H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal.





Nomor : 2SDM / X / 132 / II / 2024
Lamp. : -
Hal : **Izin Penelitian**

Medan, 20 Februari 2024

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 212/IL.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 31 Januari 2024 perihal Izin Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini :

NAMA	NIM	PRODI
Adhitya Setiawan	2005160164	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja Regional II - PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II - PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

Kepala Bagian



Goang Siregar

Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpmsantara4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan
Jl. Letjend Suprpto No 2 Medan
Telp : +62 61 4154666
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Adhitya Setiawan
NPM : 2005160164
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., MM.
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja, Kepauasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar isi 1 hal belum ada - Perbaiki latar belakang - Perbaiki latar belakang	12/03, 24 19/03, 24	
Bab 2	- Tambah sub Bab ttg variabel	12/03, 24	
Bab 3	- Waktu Penelitian ?	12/03, 24	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	acc Seminar Proposal	14/04, 24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, 24 April 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, SE., MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 08 Mei 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Adhitya setiawan
N .P.M. : 2005160165
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 november 2001
Alamat Rumah : Jl. Brigjend katamso GG. Intan No 5 Medan
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan..

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>Rumusan masalah sinkronkan dengan hipotesis.</i>
Bab II	<i>misal² variabel sumber dari buku, baru dari jurnal</i>
Bab III	<i>tabel waktu penelitian di arifir sampai sidang. → tabel sampel dibuat.</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 08 Mei 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Nugraha Pratama, SE., MM

Sekretaris

Prof. Dr. Nurrizen, SE., M.Si.
Perbanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kopt. Mukhtar Baari No. 3 Tol. (001) 0024687 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 08 Mei 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Adhitya setiawan
N.P.M. : 2005160165
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 november 2001
Alamat Rumah : Jl. Brigjend katamso GG. Intan No 5 Medan
Judul Proposal :Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Nugraha Pratama, SE., MM*

Medan, Rabu, 08 Mei 2024

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.


Pembimbing


Nugraha Pratama, SE., MM

Penbanding


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 1348 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 09 Dzulqaidah 1445 H
17 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
PT.Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Adhitya Setiawan**
N P M : **2005160164**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





Nomor : 2SDM/eX/150/V/2024
Lampiran : Ada
Hal : Pelaksanaan Penelitian

Medan, 22 Mei 2024

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat nomor 2SDM/X/132/II/2024 tanggal 20 Februari 2024 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini, telah menyelesaikan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan rincian sebagai berikut:

Nama	NIM	Program Studi	Lokasi Penelitian
Adhitya Setiawan	2005160164	Manajemen	Region Office

Demikian surat ini dibuat sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL II
BAGIAN SDM DAN SISTEM
MANAJEMEN



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:
HWIN DWI PUTERA
NIK : 4000077
Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN
Email : hwin.dwi@ptpn4.co.id

Tembusan :
- Arsip

Berdasarkan Pasal 11 UU ITE Tahun 2018, sertifikat tandatangan elektronik yang diterbitkan oleh BSrE-BSSN, memiliki kekuatan dan akibat hukum yang sah.

Tandatangan Elektronik
Diterbitkan Oleh :



Balai
Sertifikasi
Elektronik

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Adhitya Setiawan
NPMs : 2005160164
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 08 November 2001
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. Brigjend Katamso GG. Intan No. 5, Kampung Baru,
Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara
No. Telepon : 085939384337
Email : [adhitya.setiawa123@gmail](mailto:adhitya.setiawa123@gmail.com)

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Ari Wiyanto
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Asniari Siregar
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Jl. Brigjend Katamso GG. Intan No. 5, Kampung Baru,
Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara
No. Telepon : 081265040003
Email : -

DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Swasta Kemala Bhayangkari
Tamat Tahun 2014
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 2 Medan
Tamat Tahun 2017
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Harapan Mandiri Medan
Tamat Tahun 2020
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Terdaftar Tahun 2020 s/d Sekarang

Medan, Juni 2024

Adhitya Setiawan