



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOZCO PLANTATION TBK
PALEMBANG**

Elsa Gustia Miranda^{1*}, Edy Liswani², Lesi Agusria³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang, Indonesiaelsagustiam@gmail.com**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine organizational culture, leadership and workload on employee performance at PT. Gozco Plantation Tbk Palembang simultaneously and partially. The type of research used in this research is associative. The population used in this research was 119 permanent employees. The sample used in this research was 54 respondents using the Cluster Sampling technique. The data used in this research are primary and secondary data. The data analysis method used is quantitative qualitative analysis. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of this research show that there is a simultaneous influence of organizational culture, leadership and workload on employee performance at PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. The partial research results show that organizational culture, workload and leadership have no effect on employee performance at PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. The results of the coefficient of determination show that the contribution of organizational culture, leadership and workload to the performance of PT employees. Gozco Plantation Tbk Palembang by 55.9%..

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Workload, Employees

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 119 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden dengan menggunakan teknik *Cluster Sampling*. Data yang digunakan penelitian ini data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi, beban kerja berpengaruh dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Beban Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menyebabkan terhalangnya pencapaian tujuan perusahaan, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup perusahaan. Melalui kontribusi aktif karyawan dalam kinerja, maka kinerja perusahaan akan meningkat dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis menduga salah satunya adalah budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2020) Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Afandi, 2021).

Dua variabel diatas terdapat variabel lain yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

PT. Gozco plantations Tbk didirikan pada tanggal 1 Oktober 2001, Perusahaan yang bergerak pada bidang pengoperasian perkebunan, perdagangan dan pengolahan kelapa sawit dan minyak nabati (Crude Palm Oil) yang beralamat di jalan Letjen Harun Sohar, Kebun Bunga , Kec, Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kinerja karyawan PT. Gozco plantations Tbk 5 tahun terakhir belum terealisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan belum belajar secara optimal. Secara kuantitas, target tahunan tidak tercapai. Begitu juga menurut ukuran wakt, dimana peroides untuk pencapaian target produksi tidak tercapai dalam 1 tahun.

Untuk mencari indikasi penyebab tidak optimalnya kinerja Karyawan PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. Penulis telah melakukan pra penelitian dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada 30 orang karyawan. Dimana didapatkan hasil mengenai kinerja karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja.

Kendala lebih lanjut yang dialami PT. Gozco Plantation Tbk Palembang adalah tentang budaya organisasi. Dimana masih ada karyawan yang tidak dapat menghargai dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, kurangnya kerjasama saling membantu dengan karyawan lainnya dan juga karyawan kurang kompak dalam tim dengan satu tujuan.

Adapun permasalahan kepemimpinan PT. Gozco Plantation Tbk Palembang pimpinan kurang berkomunikasi serta memberi motivasi terhadap bawahannya

agar bekerja dengan baik, sebagian besar karyawan merasa pemimpin mengambil keputusan tanpa membicarakannya terlebih dahulu kepada karyawannya yang mungkin memiliki saran ataupun ide.

Dua variabel diatas, beban kerja juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang merasa terbebani karena banyaknya pekerjaan yang diberikan, karyawan juga merasa waktu pekerjaan yang diberikan kurang cukup dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, hal tersebut membuat pekerjaan semakin menumpuk tidak terselesaikan dengan baik dan karyawan seringkali diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam hal ini variabel yang dikaitkan yaitu Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Jenis Populasi dalam penelitian ini adalah finit (populasi yang dapat dihitung jumlahnya). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang berjumlah 119 Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 Karyawan dengan tingkat kesalahan ditentukan berdasarkan Rumus Slovin sebesar 10%. Adapun metode sampling yang digunakan adalah teknik *cluster sampling*. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2019). Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, diperoleh langsung dari karyawan tentang budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja dan kinerja karyawan serta didukung oleh data penunjang data sekunder berupa data produksi perusahaan, jumlah karyawan dan arsip-arsip perusahaan baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan oleh setiap variabel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.273	3.150		2.309	.025		
	Budaya Organisasi	.298	.115	.357	2.588	.013	.570	1.754
	Kepemimpinan	.017	.162	.016	.107	.915	.461	2.168
	Beban Kerja	.450	.158	.401	2.842	.006	.545	1.835

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Nilai konstanta sebesar 7,273 artinya, jika X1, X2 dan X3 nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 7,273. Menunjukkan bahwa seandainya tidak ada budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap positif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kemampuan yang potensial meski tanpa dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai koefisien variable X1 sebesar 0,298 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,017 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien variabel X3 sebesar 0,450 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan pada beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Uji F (Silmultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara Budaya Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Beban Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji F (Silmultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.190	3	77.063	14.124	<.001 ^b
	Residual	272.810	50	5.456		
	Total	504.000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat $F_{hitung} 14,124 > F_{tabel} 2,19$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.273	3.150		2.309
	Budaya Organisasi	.298	.115	.357	2.588
	Kepemimpinan	.017	.162	.016	.107
	Beban Kerja	.450	.158	.401	2.842

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk budaya organisasi 2,588 > dari t_{tabel} 1,675 dengan taraf signifikan 0,013 < 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk kepemimpinan 0,107 < t_{tabel} 1,675 dengan taraf signifikan 0,915 > 0,05. Maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. Tidak berpengaruh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tidak signifikan karena lebih besar dari nilai 0,05.

Berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk beban kerja 2,842 > t_{tabel} 1,675 dengan taraf signifikan 0,006 < 0,05. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (Y). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.559	2.049	1.396

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, bahwa kontribusi variabel budaya organisasi X_1 , kepemimpinan X_2 , dan beban kerja X_3 terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y). Pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang sebesar 55,9% sisanya 44,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 7,273 + 0,298 X_1 = 0,017 X_2 = 0,450 X_3$, maka diperoleh nilai pengaruh positif koefisien dari masing-masing variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam konteks budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja.

Pertama-tama variabel budaya organisasi dengan indikator kesadaran diri, kepribadian, orientasi tim, kedua variabel kepemimpinan dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan ketiga variabel beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai jika indikator-indikator diatas ditingkatkan maka akan berdampak baik.

Hasil data yang telah diperoleh artinya hipotesis sebelumnya terbukti bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Hasil menunjukan bahwa semakin meningkat atau baik budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja yang diberikan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang maka kinerja karyawan juga meningkat. Sehingga budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja perlu ditingkatkan lagi maka budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dilakukan menunjukan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Gozco Plantation Tbk Palembang yang dipengaruhi variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja sebagaimana frekuensi jawaban responden pada butir pernyataan kuesioner setiap variabel di dominasi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju relatif cukup tinggi hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja masih kurang baik sehingga akibatnya kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang menjadi rendah, apabila dilihat pada setiap butir pernyataan dari jawaban responden terdapat keterkaitan yang saling mempengaruhi. Artinya variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Fhitung sebesar $> F_{tabel}$ sebesar 2,19. Hal ini diperkuat oleh tingkat sig $F_{0,000} < 0,05$, jadi H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Hasil analisis Koefisien determinasi yang dilakukan menunjukan *adjusted R square* (Koefisien Determinasi) sebesar 55,9%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat, artinya besar pengaruh positif signifikan variabel bebas yaitu (X_1) budaya organisasi, (X_2) kepemimpinan, (X_3) beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 55,9% dan 44,1% disebabkan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti

dala penelitian ini.

Menurut Kasmir (2020:189-192) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selain faktor-faktor di atas menurut Setiana. A, S Harini, dan Sudarijati (2018:126) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Riyanto, dkk (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi liner berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil uji t untuk variabel independen budaya organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 2,588 dengan nilai signifikan sebesar 0,013 maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 1,675.

Menurut Edison (2018:137) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah pengalaman organisasi, prinsip, norma dan keyakinan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham Safar (2018) Menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari budaya organisasi PT. Gozco Plantation Tbk Palembang masih ada karyawan yang tidak dapat menghargai dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, dan juga karyawan masih merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini disebabkan karena kurangnya kekompakan dalam tim kerja dengan satu tujuan sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi liner berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil uji t untuk variabel independen budaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} 0,107 dengan nilai signifikan sebesar 0,915 maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 0,107 < t_{tabel} 1,675.

Menurut Afandi (2021:115-116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kematangan emosional, komunikatif, memberi keputusan, evaluasi, disiplin, motivasi, visi dan misi, profesional, pendidikan, tanggung

jawab dan kewibawaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Puji, Rahayu (2021) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari kepemimpinan PT. Gozco Plantation Tbk Palembang dimana karyawan masih merasa kurang mendapatkan ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang ada di perusahaan, dan juga pimpinan kurang berkomunikasi serta memberi motivasi terhadap bawahannya agar bekerja dengan baik, atasan selalu mengambil keputusan tanpa membicarakannya.

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kinerja yang baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan dalam kinerja bawahanpun akan ikut baik. (Said, 2019).

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi liner berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi beban kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai berdasarkan analisa yang diperoleh t_{hitung} untuk beban kerja $2,842 > t_{tabel}$ 1,675 dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang.

Menurut Koesomowidjojo (2018:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal dan faktor eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan maupun persepsi, faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komang Yoga Aditya (2023) hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari beban kerja karyawan PT. Gozco Plantation Tbk Palembang karyawan mengalami beban kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat pekerjaan semakin menumpuk tidak terselesaikan dengan baik, hal ini disebabkan kurangnya waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan juga membuat kuantitas kerja kurang optimal, dan juga seringkali diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. Pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan terlihat jelas, sementara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak

ditemukan signifikan. Dalam hal ini, budaya organisasi dan beban kerja memiliki kontribusi yang penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja di perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran dapat diberikan untuk pengembangan perusahaan ke depannya. Pertama, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki aspek budaya organisasi dan beban kerja, terutama pada indikator-indikator yang menunjukkan adanya permasalahan. Hal ini penting karena, berdasarkan pengujian, terbukti bahwa kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan untuk memastikan kinerja karyawan dapat lebih optimal. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi dengan cara menegakkan aturan yang ada dan meningkatkan kerja sama antar karyawan, termasuk antar divisi, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap perusahaan dan suasana kerja yang lebih harmonis.

Selanjutnya, perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kebersamaan antar karyawan. Kebersamaan yang tinggi di antara sesama karyawan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih solid, di mana setiap individu merasa dihargai dan saling membantu. Jika hal ini dapat tercapai, maka budaya organisasi perusahaan akan semakin baik. Saran selanjutnya adalah perusahaan harus meningkatkan peran kepemimpinan dengan cara yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan keluhan karyawan. Pemimpin diharapkan lebih terbuka dalam mendengarkan saran dan memberikan motivasi, serta membangun komunikasi yang baik dengan karyawan terkait pekerjaan dan tantangan yang mereka hadapi. Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan.

Terakhir, perusahaan sebaiknya memperhatikan beban kerja karyawan dengan cara meringankan tugas-tugas yang terlalu membebani, serta menghindari pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan waktu kerja yang cukup untuk karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan memperhatikan keseimbangan beban kerja dan memberikan waktu yang cukup, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan mencapai hasil yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Aditya, Y. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Trans Jaya*. 1-40.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agung Riyanto. Galuh, K. S. E. I. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi kelapa*

- sawit pada pt. perkebunan nusantara v kebun sei galuh. X(4), 632-649.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Ke 11. Prenanda Media Group, Jakarta.
- Hari sulaksono. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Ilham Safar, (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makasar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Kasmir, (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (teori dan praktik). Depok :PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*.
- Nurhasanah. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 5(1), 245-261.
- Puji, Rahayu. (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkah Usaha Bersama (LUB) Surakarta. Diss. STIE AUB Surakarta.
- Setiana. A, S Harini, dan Sudarijati. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG* (Han UI Jaya Garment). Falkutas Ekonomi Djuanda Bogor.
- Sutarto Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenademadia Group.
- Sujarweni, V. Wiranata. (2014) *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah, Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pertama. Ed. Arsalan. Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Widianti, Hesti (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusa (MSDM)*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM – Anggota IKAPI).