



Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya

Ading Rahman Sukmara^{1*}, Seger Swarsono², Irma Bastaman³

¹⁻³ Universitas Galuh, Indonesia

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

Korespondensi penulis: ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract: *PT Catur Bina Guna Persada continues to improve its performance in accordance with its vision, namely building a healthy business climate with integrity, creativity and innovation. However, the reality is still not in accordance with what the company expects, there are various obstacles that occur such as organizational culture, low competence and high workloads are suspected to be factors that cause employee performance to be less than optimal. This study aims to determine and analyze the extent of the influence of organizational culture, competence and workload on the performance of employees of the PT Catur Guna Bina Persada KSO Supervision Consultant on the Leuwikeris Dam project in Ciamis Regency and Tasikmalaya Regency. Therefore, this study uses a quantitative approach with an explanatory method. This study uses primary data obtained directly through questionnaires distributed to employees of the PT Catur Guna Bina Persada KSO Supervision Consultant on the Leuwikeris Dam project in Ciamis Regency and Tasikmalaya Regency. The statistical method used is path analysis assisted by SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Version 16.0 for Windows. Based on the calculation results obtained the R² (R Square) figure, the influence of organizational culture, competence and workload on the performance of employees of the Supervision Consultant PT Catur Guna Bina Persada KSO on the Leuwikeris Dam project in Ciamis Regency and Tasikmalaya Regency is 49.6%, the influence of organizational culture on employee performance is 0.067%, the influence of competence on employee performance is 20.34%, the influence of workload on employee performance is 18.23%. Based on the hypothesis test, the results are that there is an influence of organizational culture, competence and workload on the performance of Supervision Consultant Employees of PT Catur Guna Bina Persada KSO on the Leuwikeris Dam project in Ciamis Regency and Tasikmalaya Regency, both partially and simultaneously.*

Keywords: *Organizational Culture, Competence and Workload, Performance*

Abstrak: PT Catur Bina Guna Persada terus berupaya meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visinya yaitu membangun iklim usaha yang sehat berintegritas, berkreasi dan berinovasi. Namun kenyataannya masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, adanya berbagai kendala yang terjadi seperti Budaya organisasi, kompetensi yang masih rendah dan beban kerja yang tinggi di duga menjadi faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya. Karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis metodenya *explanatory*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuisioner yang dibagikan kepada karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya. Metode statistik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) di bantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 16.0 for Windows. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka R² (R Square), pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 49,6%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,067%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,34%, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,23%. Berdasarkan uji hipotesis hasilnya adalah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial ataupun secara simultan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

PT Catur Bina Guna Persada terus berupaya meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visinya yaitu membangun iklim usaha yang sehat berintegritas, berkreasi dan berinovasi untuk mencapai kualitas yang tinggi dan memenuhi kepuasan pelanggan serta membangun kepedulian sosial dan lingkungan yang serasi. Untuk mewujudkan visi tersebut maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi bagi pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan tercapai. Organisasi tersebut akan mengalami perkembangan yang sangat baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, merupakan sistem kontrol sosial di dalam organisasi sehingga setiap anggota organisasi tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dimiliki berdasarkan pengalaman atau latar belakang pendidikan yang dibawa pada saat ia bekerja pada suatu pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Sudarmanto (2015:50) menyatakan bahwa “Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi”.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi dan perubahan *landscape*, maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang superior.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan, seorang karyawan diharapkan dapat

menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki karyawan. Semakin tingginya beban yang dirasakan para karyawan maka karyawan tersebut akan merasa bosan dan malas untuk bekerja sehingga kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

2. METODE PENELITIAN

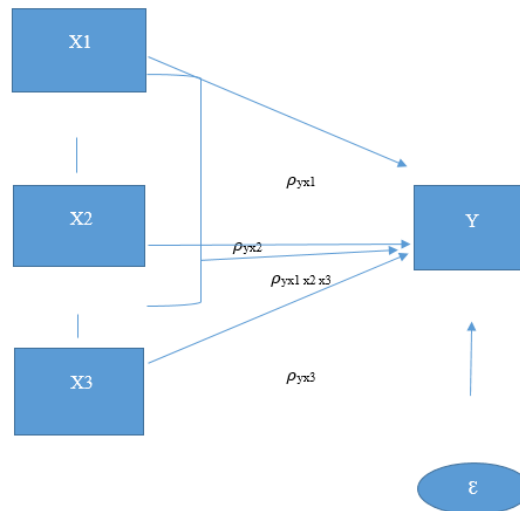
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Sulyanto (2005: 12), bahwa “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan”. Dalam penelitian ini rancangan yang digunakan adalah *Explanatory Research*. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*, menurut Sugiyono (2007: 10) “*Explanatory Research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis”. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu, dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

Penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2019-Mei 2019 di PT Catur Bina Guna Persada pada Konsultan Supervisi Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis Kabupaten Tasikmalaya.

Sebelum dilakukan uji regresi maka data di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011: 30): “Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.” Menurut Singarimbun dan Effendi (2009: 118): “Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih”.

Desain penelitian adalah strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah lebih awal diuraikan oleh peneliti, maka peneliti dapat menyajikan gambar 3.1 mengenai dimensi dari budaya organisasi, kompensasi dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan yaitu dengan gambar paradigma penelitian seperti di bawah ini:



Gambar 1 Desain Penelitian

Keterangan :

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Kompetensi

X₃ : Beban Kerja

Y : Kinerja

ε₁ : Variabel epsilon atau residu, yaitu di luar X₁, X₂, dan X₃ yang mempengaruhi keadaan Y

ρ_{yn1} : Koefesien jalur variabel X₁ terhadap Y

ρ_{yn2} : Koefesien jalur variabel X₂ terhadap Y

ρ_{yn3} : Koefesien jalur variabel X₃ terhadap Y

ρ_{yε1} : Koefesien jalur ε₁ terhadap variabel Y

ρ_{yn1 x2 x3} : Koefesien jalur variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan program IBM SPSS versi 16.00, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.491	6.446		4.885	.000
Budaya Organisasi	.025	.102	.026	.242	.810
Kompetensi	.425	.103	.451	4.122	.000
Beban Kerja	-.359	.092	-.427	-3.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019.

Dari tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,026, Adapun besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dihitung melalui kuadrat dari nilai koefisien yaitu $(0,026)^2 \times 100\% = 0,067\%$, sedangkan sisanya yaitu sebesar 99,93% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, kompetensi, iklim organisasi, kecerdasan emosional, mutasi, rotasi kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan lain sebagainya.

Dari tabel 4.47 diketahui pula bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 0,242 dengan signifikansi $0,810 > 0,05$. Adapun derajat kebebasan (dk) pada penelitian ini yaitu sebesar $n-2$ ($50-2$) = 48 diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,010$ maka didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($0,242 < 2,010$), sehingga tidak memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina

Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya. Artinya apabila budaya organisasi mengalami peningkatan atau penurunan, maka kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya tidak akan banyak mempengaruhi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan program IBM SPSS versi 16.00, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.491	6.446		4.885	.000
Budaya Organisasi	.025	.102	.026	.242	.810
Kompetensi	.425	.103	.451	4.122	.000
Beban Kerja	-.359	.092	-.427	-3.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019.

Dari tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,451, Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dihitung melalui kuadrat dari nilai koefisien yaitu $(0,451)^2 \times 100\% = 20,34\%$, sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,66% dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, kompensasi, iklim organisasi, kecerdasan emosional, mutasi, rotasi kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan lain sebagainya.

Dari tabel 4.48 diketahui pula bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 4.122 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun derajat kebebasan (dk) pada penelitian ini yaitu sebesar $n-2$ ($50-2$) = 48 diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,010$ maka didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($4,122 > 2,010$), yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima artinya

hipotesis yang diajukan yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya. Artinya apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya akan mengalami peningkatan dan apabila kompetensi mengalami penurunan maka kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya akan mengalami penurunan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan program IBM SPSS versi 16.00, Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.491	6.446		4.885	.000
Budaya Organisasi	.025	.102	.026	.242	.810
Kompetensi	.425	.103	.451	4.122	.000
Beban Kerja	-.359	.092	-.427	-3.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019.

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0,427, Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dihitung melalui kuadrat dari nilai koefisien yaitu $(-0,427)^2 \times 100\% = 18,23\%$, sedangkan sisanya yaitu sebesar 81,77% dipengaruhi oleh faktor lain

kompensasi, iklim organisasi, kecerdasan emosional, mutasi, rotasi kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan lain sebagainya.

Dari tabel 4.49 diketahui pula bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.899 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun derajat kebebasan (dk) pada penelitian ini yaitu sebesar $n-2$ ($50-2$) = 48 diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,010$ maka didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3,899 > 2,010$), yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima artinya hipotesis yang diajukan yaitu beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya. Artinya apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya akan mengalami penurunan dan sebaliknya apabila beban kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan program IBM SPSS versi 16.00, Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.496	2.26710

Sumber: Output SPSS, 2019.

Dari tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,726. Adapun besarnya pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan yaitu $(0,496) \times 100\% = 49,6\%$, sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,04% dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim organisasi, kecerdasan emosional, mutasi, rotasi kerja, pendidikan, pelatihan, motivasi dan lain sebagainya. Adapun interpretasi korelasi, hubungan antara budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja adalah kuat (berdasarkan halaman 77).

Tabel 5 Uji Signifikansi mengenai Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.851	3	87.617	17.047	.000 ^a
	Residual	236.429	46	5.140		
	Total	499.280	49			

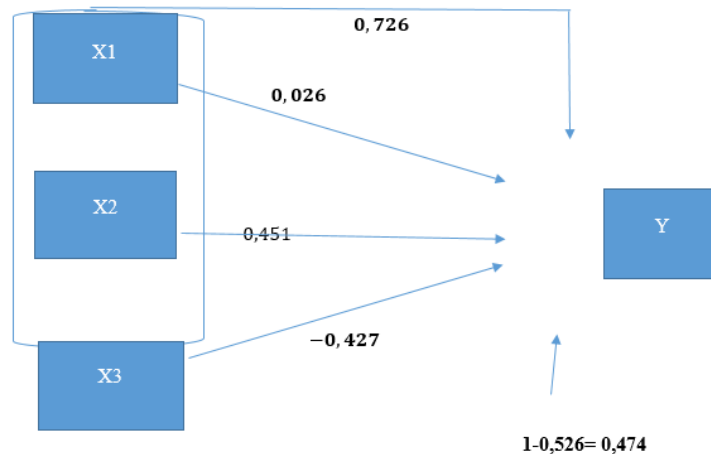
Sumber: Output SPSS, 2019.

Dari tabel 5 diketahui pula bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 17,047 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara untuk menghitung F_{tabel} dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0,05$, dengan derajat bebas (db), $v_1 = m-1$ ($4-1=3$); $v_2 = n-m$ ($50-4= 46$) dimana m = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} dapat diketahui sebesar 2,81. Sehingga didapatkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,047 > 2,81$), maka hipotesis diterima artinya hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan, beban kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya, artinya apabila budaya organisasi dan kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan apabila budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya juga akan mengalami penurunan. Sedangkan variabel beban kerja, apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya akan mengalami penurunan dan sebaliknya apabila beban kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan Konsultan

Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya akan mengalami peningkatan.

Dalam persamaan *Path* galat bisa diduga dengan menggunakan rumus $\epsilon = (1-R^2)$. Dugaan bagi galat persamaan path adalah $\epsilon = (1-0,526) = 0,474$ dengan menggunakan koefisien *path* dan ϵ dapat dibuat diagram *path* sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

Dari gambar di atas diketahui bahwa nilai koefisien budaya organisasi adalah sebesar 0,026, kompetensi sebesar 0,451 dan beban kerja sebesar -0,427. Adapun variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompetensi.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya memiliki budaya organisasi yang cenderung sedang. Dalam hal jawaban tertinggi Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya, mentaati pengarahan dari perusahaan, dan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan, sedangkan jawaban terendah masih adanya kewenangan dari pimpinan yang dapat menghambat komunikasi karyawan dengan atasan maupun dengan karyawan lainnya. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya.

- b. Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya memiliki kompetensi yang cenderung tinggi. Hal ini terlihat dari Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya yang Selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun nilai terendah yaitu memiliki keahlian dalam memperbaiki alat-alat kerja, artinya sebagian Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya belum memiliki keahlian dalam memperbaiki alat-alat kerja. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya memiliki beban kerja yang cenderung tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya memiliki beban kerja yang cenderung sedang. Nilai tertinggi dari jawaban kuisisioner Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Guna Bina Persada KSO pada proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya yaitu Memiliki pencahayaan di ruangan yang dapat membuat mata menjadi lebih mudah. Sedangkan nilai terendah yaitu Selalu merasa lelah dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya memiliki kinerja yang cenderung tinggi. Hal ini terlihat dari Kinerja Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki jalinan kerja sama yang tinggi. Namun nilai terendah ada pada item memiliki kehandalan dalam memberikan pelayanan terhadap klien, artinya Karyawan Konsultan Supervisi PT Catur Bina Guna Persada KSO pada Proyek Bendungan Leuwikeris Kabupaten Ciamis-Kabupaten Tasikmalaya belum memiliki kehandalan dalam memberikan pelayanan terhadap klien. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi, kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2007). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Almunawaroch, S., Sudding, A., & Lamidi. (2017). Pengaruh kompensasi kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(1), 118-136.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 12-24.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hannani, A. (2016). Pengaruh beban kerja, kepuasan, fasilitas terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 1(2).
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lilik, D. H. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. *Jurnal*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, & Abdurrahman. (2011). *Panduan praktis memahami penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nova, E., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- Pabundu Tika, M. (2012). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Palmer, A., & William, B. (2007). *Simple guide tekanan darah tinggi* (E. Yasmine, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4).
- Rasyidin. (2015). Pengaruh supervisi ruangan, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat asuhan keperawatan di rumah sakit Bhayangkara. *Jurnal*, 2(2).
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M., et al. (2009). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sony, S., & Wicaksana. (2016). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI. *Journal Student UNY*.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM (Edisi 3)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. (2005). *Analisis data dalam aplikasi pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2004). *Cultural intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ulber, S. (2009). *Metode penelitian sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Umar, H. (2003). *Metodologi penelitian: Aplikasi dalam pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2008). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.