PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

AZIZ ARDIAN PUTRA

B100180602

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AZIZ ARDIAN PUTRA

B100180602

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
NIK/NIDN: 1623/ 0604057803

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)

OLEH

AZIZ ARDIAN PUTRA
B100180602

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 25 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D** ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Lukman Hakim, S.E., M.Si** ( )
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. **Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M** ( )
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2022

Penulis

AZIZ ARDIAN PUTRA

B100180602

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variable mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo dengan sampel sebanyak 100 responden. Sesuai dengan kerangka teori yang dibangun, maka alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS. hasil penelitian ini antara lain. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Pembelajaran organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak dapat memediasi secara negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat memediasi secara positif dan signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : beban kerja, kinerja karyawan, pembelajaran organisasi, budaya organisasi.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and organizational learning on employee performance with organizational culture as a mediating variable. The population in this study is a garment factory in Sukoharjo Regency with a sample of 100 respondents. In accordance with the theoretical framework that was built, the analytical tool used is Smart PLS. the results of this study, among others. Workload has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on organizational culture. Organizational learning has a significant negative effect on employee performance. Organizational learning has a positive and significant effect on organizational culture. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture cannot mediate negatively and significantly between workload and employee performance. Organizational culture can mediate positively and significantly between organizational learning on employee performance.

Keywords: workload, employee performance, organizational learning, organizational culture.

1. PENDAHULUAN

Beban kerja adalah salah satu aspek dalam proses karyawan melakukan tanggungjawabnya di perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat menigkatkan kinerja pegawai. Mudayana (2016) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Pembelajaran organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam upaya terus menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru yang ada di suatu perusahaan. Dalam pembelajaran organisasi, anggota akan terus mempelajari setiap ide-ide baru dan

mengembangkan ide tersebut, sehingga anggota akan belajar secara bersama untuk meningkatkan kemampuan dari anggota. Senge (1990) Pembelajaran organisasi adalah organisasi yang dapat memotivasi orang-orang di dalamnya secara berkelanjutan, meningkatkan kapasitas mencapai apa yang dicita-citakan, mengembangkan pola pikir baru, mengutarakan aspirasi kolektif secara bebas dan para anggota organisasi belajar bersama berkelanjutan.

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Cameron dan Quinn (2011) hubungan antara budaya organisasi dan karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Schein (1996) dalam mendefinisikan budaya, menggunakan istilah kelompok untuk mendefinisikan semua ukuran unit sosial dalam setiap studi budaya organisasi. Bono dan Judge (2003) Kinerja karyawan telah diteliti dalam berbagai konteks, lintas disiplin dan budaya yang berbeda selama beberapa dekade, dengan tujuan untuk memahami perilaku, konsep, dan sumber daya yang mendorong kinerja. Rivai (2008) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada pabrik garmen di kabupaten sukoharjo, dimana karyawan berjumlah 11.496 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan rumus *slovin* sehingga mendapatkan 100 orang sampel karyawan. Alat analisis data menggunakan SMART PLS 3.0.

Oleh karena itu penulis tertarik membuat penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organsiasi Sebagai Variabel Mediasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dibuat rumusan masalah :

a. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
b. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi?
c. Apakah pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
d. Apakah pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi?
e. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
f. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi?
g. Apakah pembelajaran organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dibuat tujuan penelitian :

a. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
b. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap budaya organisasi
c. Untuk menganalisa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan
d. Untuk menganalisa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap budaya organisasi
e. Untuk menganalisa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
f. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi
g. Untuk menganalisa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif. Aktivitas penelitian kuantitatif diawali dari teori, hipotesis, desain penelitian, menentukan subjek, menghimpun data, pengolahan data, analisis data dan menarik sebuah kesimpulan.

2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik garmen di Kabupaten Sukoharjo. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik pabrk garmen di Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian merupakan objek yang dituju untuk dijadikan tempat mencari data. Menurut HRD *(Human Resource Development)* karyawan pabrik garmen berjumlah 11.496 karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* dari turunan *non-probability* sampling menjadi pilihan peneliti untuk digunakan. *Purposive sampling* merupakan sampel yang ketentuannya telah ditentukan oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu dengan maksud memberi batasan pada penentuan sampelnya. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sehingga mendapatkan 100 orang karyawan.

3.3 Metode Analisis Data

2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas pada penelitian ini terdiri dari dua, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas Konvergen

Indikator dapat dikatakan valid apabila indikator signifikan secara statistik, dan nilai validitas konvergen atau nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya sebesar > 0,7 yang dianggap mempunyai validitas yang baik untuk penelitian, tapi untuk loading factor sebesar 0,5 – 0,6 masih dapat diterima sebagai penelitian tahap awal.

b. Validitas Diskriminan

Nilai validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* yang digunakan untuk mengetahui variabel memiliki diskriminan yang memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada variabel yang dituju harus lebih besar dari nilai loading dengan variabel yang lain.

3.3.1 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Diuji melalui Analisis Faktor Konfimatori, dan jika *nilai cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 berarti instrumen tersebut reliabel.

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai kolerasi antar variabel bebas. Kriteria yang berlaku dalam uji multikolinearitas adalah apabila *VIF (Variance inflation Factor)* nilainya < 5, yang berarti model regresi terbatas dari multikolinearitas.

5.3.1 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R2 digunakan supaya peneliti dapat mengukur tingkat variasi perubahan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai R2 menggambarkan seberapa besar variabel laten endogen dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel laten eksogennya. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

b. *Goodness of Fit*

Perhitungan *goodness of fit (GoF)* dalam PLS dilakukan dengan menghitung *Q2 (Q-square).* Q2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai konversi yang

dihasilkan oleh model serta estimasi parameternya. Besaran Q2 memiliki nilai dengan rentang 0 < Q2 < 1, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q2 ini setara dengan koesfisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

c. *Direct Effect*

Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootssraping* untuk melihat nilai *t statistic* atau *p values (critical ratio)* nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* < 0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai siginifikasi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (*significant level* = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan.

d. *Indirect Effect*

Pengujian secara tidak langsung *(indirect effect)* yang dapat dilihat dari hasil *specific indirect effect.* jika nilai *p-value* < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain adalah pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai *p-value* > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	No
1	Laki-laki	34	34%
2	Perempuan	66	66%
	Jumlah	100	100%

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui jenis kelamin responden, dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari sebanyak responden yang dijadikan sampel penelitian ini, sebanyak 34 responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 66 responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1	19-23 tahun	17	17%
2	24-28 tahun	13	13%
3	29-33 tahun	8	8%
4	34-38 tahun	17	17%
5	39-43 tahun	19	19%
6	44-48 tahun	13	13%
7	49-56 tahun	13	13%
	Jumlah	100	100%

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden memiliki rentang usia 19-23 tahun, sebanyak 13 responden memiliki rentang usia 24-28 tahun, sebanyak 8 responden memiliki rentang usia 29-33 tahun, sebanyak 17 responden memiliki rentang usia 34-38 tahun, sebanyak 19 responden memiliki rentang usia 39-44 tahun, sebanyak 13 responden memiliki rentang usia 44-48 tahun dan sebanyak 13 responden memiliki rentang usia 49-56 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Rentang lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	49	49%
2	11-20 tahun	23	13%
3	21-30 tahun	26	8%
4	31-40 tahun	2	17%
	Jumlah	100	100%

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui rentang lama bekerja dari responden. Sebanyak 49 responden memiliki rentang lama bekerja 1-10 tahun, sebanyak 23 responden memiliki rentang lama bekerja 11-20 tahun, sebanyak 26 responden memiliki rentang lama bekerja 21-30 tahun, dan sebanyak 2 responden memiliki rentang lama bekerja 31-40 tahun.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 4. Outer Loading

Indikator	Beban Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Pembelajaran Organisasi	Keterangan
X1.1	0.888				Valid
X1.2	0.822				Valid
X1.3	0.908				Valid
X2.1				0.744	Valid
X2.2				0.883	Valid
X2.3				0.884	Valid
X2.4				0.834	Valid
Y.1			0.876		Valid

Y.2			0.879		Valid
Y.3			0.919		Valid
Y.4			0.863		Valid
Z.1		0.911			Valid
Z.2		0.858			Valid
Z.3		0.877			Valid

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai setiap indikator variabel menujukkan *outer loading* > 0.7, maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam penelitian valid atau baik secara *convergent validity*.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Beban Kerja	0.528	Valid
Budaya Organisasi	0.778	Valid
Kinerja Karyawan	0.782	Valid
Pembelajaran Organisasi	0.702	Valid

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel menujukkan AVE > 0.5, dengan rincian Beban Kerja sebesar 0.528, Budaya Organisasi 0.778, Kinerja Karyawan sebesar 0.782, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.702 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid atau baik secara *discriminant validity*.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0.807	0.750	Reliable
Budaya Organisasi	0.858	0.913	Reliable
Kinerja Karyawan	0.907	0.935	Reliable
Pembelajaran Organisasi_	0.858	0.904	Reliable

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 di atas, setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0.7. Rincian nilai c*ronbach's alpha* variabel Beban Kerja sebesar 0.807, Budaya Organisasi sebesar 0.858, Kinerja Karyawan sebesar 0.907, dan Pembelajaran Organisasi 0.858. Nilai *composite* reliability untuk variabel Beban Kerja sebesar 0.750, Budaya Organisasi sebesar 0.913, Kinerja Karyawan sebesar 0.935, dan Pembelajaran Organisasi 0.904. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini reliabel.

3.2.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Variance Inflation Factor (VIF)

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Keterangan
Beban Kerja	1.278	1.459	*non multicollinearity*
Budaya Organisasi		2.956	*non multicollinearity*
Kinerja Karyawan			*non multicollinearity*
Pembelajaran Organisasi_	1.278	2.596	*non multicollinearity*

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 di atas, nilai korelasi antar variabel menunjukkan VIF < 5, dengan rincian variabel Beban Kerja (X1) terhadap Budaya Organisasi (Z) sebesar 1.278, Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.459, Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2.956, Pembelajaran Organisasi (X2) terhadap Budaya Organisasi (Z) sebesar 1.278, dan Pembelajaran Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2.596. Dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari multikolinieritas atau *non multicollinearity.*

3.2.4 Uji Hipotesis

Tabel 8. R-Square

Variabel	R Square
Budaya Organisasi	0,662
Kinerja Karyawan	0,599

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh terhadap variabel budaya organisasi sebesar 0,662 atau 66,2% sedangkan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,599 atau 59,9%.

Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan dari *Q-Square* adalah sebagai berikut :

Q-Square = 1 - [(1-$R_2$1) x (1-$R_1$2)] (1)

= 1 - [(1-0,662) x (1-0,599)]

= 1 – (0,338 x 0,401)

= 0,87

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,87. Hal ini menunjukan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah 87% sedangkan sisanya 13% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dari model penelitian ini memiliki goodness of fit yang baik.

Tabel 9. Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	*Original Sample* (O)	*t-statistics*	*p-value*	Keterangan
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,446	5,038	0,000	Positif Signifikan
Beban Kerja (X1) -> Budaya Organisasi (Z)	H2	0,248	2,808	0,005	Positif Signifikan
Pembelajaran Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0,180	1,964	0,05	Negatif Signifikan
Pembelajaran Organisasi (X2) -> Budaya Organisasi (Z)	H4	0,668	8,307	0,000	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0,277	2,3	0,000	Positif Signifikan

a. Hipotesis pertama menguji apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 5,038 dengan besar pengaruh sebesar 0,446 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
b. Hipotesis kedua menguji apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,808 dengan besar pengaruh sebesar 0,248 dan nilai *p-value* 0,005. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap budaya organisasi.
c. Hipotesis ketiga menguji apakah pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,964 dengan besar pengaruh sebesar 0,180 dan nilai *p-value* 0,050. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p-value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga ditolak dimana adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap budaya organisasi.
d. Hipotesis keempat menguji apakah pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 8,307 dengan besar pengaruh sebesar 0,668 dan nilai *p-value* 0,000. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga

diterima dimana adaya pengaruh positif dan signifikan antara pembelajaran organisasi terhadap budaya organisasi.

Tabel 10. Indirect Effect

	Hipotesis	Original Sample (O)	*t-statistic*	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	H6	0,069	1,623	0,105	Negatif Signifikan
Pembelajaran Organisasi_ -> Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	H7	0,185	2,197	0,028	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa :

a. Hipotesis ke enam menguji apakah budaya organisasi memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 1,623 dan nilai *p-value* 0,105. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p-value* > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke enam ditolak yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasi.

b. Hipotesis ke tujuh menguji apakah budaya organisasi memediasi hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 2,197 dan nilai *p-value* 0,028. Dengan nilai *t-statistic* > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tujuh diterima yaitu pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasi.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hart & Staveland (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Mudayana dan Ahmad Hannan (2016) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto et.al., 2019) dengan judul *Does A Workload Influence The Peformance Of Bank Employees?* Pada karyawan bank di kota Blitar Jawa Timur menunjukkan bahwa hasil penelitian telah memberikan temuan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

3.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hart & Staveland (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Mudayana dan Ahmad Hannan (2016) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

3.3.3 Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori oleh (Senge, 1990) Pembelajaran organisasi adalah organisasi yang dapat memotivasi orang-orang di dalamnya secara berkelanjutan, meningkatkan kapasitas mencapai apa yang dicita-citakan, mengembangkan pola pikir baru, mengutarakan aspirasi kolektif secara bebas dan para anggota organisasi belajar bersama berkelanjutan pembelajaran organisasi hadir sebagai elemen penting dari dimensi seperti keinginan, disiplin, pengambilan keputusan, dan harmoni.

Penelitian ini bertolak belakang terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2020) dengan judul *Effect Of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning And Innovation Capability On Islamic University Lecturers Peformance* pada dosen di Universitas Islam di Indonesia menunjukkan bahwa hasil penelitian telah memberikan temuan Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya.

3.3.4 Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Budaya Organisasi

Pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori oleh (Senge, 1990) Pembelajaran organisasi adalah organisasi yang dapat memotivasi orang-orang di dalamnya secara berkelanjutan, meningkatkan kapasitas mencapai apa yang dicita-citakan, mengembangkan pola pikir baru, mengutarakan aspirasi kolektif secara bebas dan para anggota organisasi belajar bersama

berkelanjutan pembelajaran organisasi hadir sebagai elemen penting dari dimensi seperti keinginan, disiplin, pengambilan keputusan, dan harmoni.

3.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori oleh Edgar Schein,(2010,), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nikpour, 2017) dengan judul *The Impact Of Organizational Culture On Organizational Peformance : The Mediating Role's Of Employee's Organizational Commitment* pada Karyawan Lembaga Pendidikan di Provinsi Kerman, Iran menunjukkan bahwa hasil penelitian telah memberikan temuan bahwa hasil penelitian telah memberikan temuan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

3.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan saat menjadi mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak dapat menjadi mediator pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi. Beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa menggunakan faktor budaya organisasi. Hart & Staveland (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Mediasi budaya organisasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dianggap tidak menghasilkan kinerja karyawan.

3.3.7 Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan saat menjadi mediasi antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan. Garvin (1993) pembelajaran organisasi sebagai pengorganisasian kreativitas, keterampilan, dan transfer pengetahuan yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan perilaku sebagai perwujudan wawasan dan pengetahuan baru. Mediasi budaya organisasi pada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dianggap menghasilkan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 didukung.
b. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi sehingga hipotesis 2 didukung.
c. Pembelajaran organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 ditolak.
d. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi sehingga hipotesis 4 didukung.
e. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 5 didukung.
f. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya organisasi sehingga hipotesis 6 ditolak.
g. Pembelajaran organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya organisasi sehingga hipotesis 7 didukung.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menambahkan variabel independen *Stress Kerja* sehingga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih variatif.
b. Saran untuk perusahaan garmen khususnya dan perusahaan secara umumnya adalah memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan atau pegawai perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang terpengaruh oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan. Selain itu, pembelajaran organisasi dalam perusahaan juga ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

_ A. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, *1*(2), 150–163. https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57

Andrianysah, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 8–13.

Edison, Emron., Anwar, Yohny., Imas Komariyah.,2017. Manajemen Sumber Daya Manusia volume 1. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Ekonomi, P., & Pujiarti, A. S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT . Hippo Prima Plast*. *1*(2).

H.Khaerul Hadi, Tina Juniawati, Topan Siswanto. (2018). Pengaruh Budaya dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NAV Jaya Mandiri Mataram(July), 37–39.

Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, *4*(6), 29–37. www.ajhssr.com

Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (1967). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 5–24.

Makena, J. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *4*(2), 76–88. https://doi.org/10.22225/jj.4.2.135.76-88

Marlikan, M. (2013). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Manajemen Bisnis*, *1*(1), 57. https://doi.org/10.22219/jmb.v1i1.1322

Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, *6*(1), 65–72. https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432

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

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(8), 577–588. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577

Primaningtyas, M. (2012). Jurnal sains pemasaran indonesia. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, *XI*(3), 283–300.

Rian Sari (2021).Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, *1*(69), 5–24.

Rianto, Survival & Arief Purwanto (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Serta Peran *Teamwork* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang)Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *21*(1), 1–9. https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607%0A

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., 2014. Perilaku Organisasi. volume 16. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *2*(1), 14–20.

Sangadah, Khotimatus, & Kartawidjaja, J. (2020).Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian Kanwil III Palembang. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, *21*(1), 1–9.

Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, *9*(5), 639–650. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007

Sutrisno, Edy 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia volume 1. Jakarta : Kharisma Putra Utama.

Wardani, N. A., Hidayah, S., & Handayani, S. B. (2021). Pengaruh pembelajaran organisasi dan kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan manajemen pengetahuan sebagai variabel mediasi(Studi Empiris Pada Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ngawi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *2008*(50), 69–82.

Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(7), 556–569. https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.80

Widiastuti Yaswir, Y., & Yulihasri, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Universitas Andalas. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, *7*(3), 87–98. https://doi.org/10.31869/me.v7i3.2961