

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI NTT**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia pada awalnya, pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi lebih fokus pada aspek administrative, seperti, pengajian, kesejahteraan, dan pengaturan jam kerja. Namun seiring dengan perkembangan industri dan organisasi yang semakin kompleks, terhadap pengelolaan sumber daya manusia mulai berahli aspek yang lebih strategis, seperti pengembangan keterampilan, peningkatan kinerja, dan motivasi karyawan. Transisi dari masyarakat agraris ke masyarakat industri dan kemudian ke masyarakat informasi membawahkan perubahan besar dalam dunia kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja terampil dan berbasis pengetahuan semakin meningkat sehingga peran sumber daya manusia menjadi lebih penting dalam merencanakan, pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan. Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki kreativitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam merancang strategi yang mengelola rekrutmen,

pelatihan, pengembangan karier, dan kesejahteraan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Seiring dengan berkembangnya kesadaran bahwa karyawan adalah aset yang berharga, manajemen sumber daya manusia semakin dianggap sebagai bagian integral dari strategi organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Emron dan Yohny (2018) Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi.

Kreitner & Kinicki (2001) Kreitner dan Kinicki mendefinisikan beban kerja sebagai total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Dalam perspektif mereka, beban kerja sangat bergantung pada kompleksitas dan kesulitan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres yang mengurangi motivasi, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketidapuasan dan kebosanan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan program kerja pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral. Namun, dalam pelaksanaannya, sering ditemukan kendala terkait disiplin, pencapaian target, serta kualitas pelayanan yang belum maksimal.

Dua faktor utama yang diduga memengaruhi kondisi ini adalah budaya organisasi dan beban kerja. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung dalam lingkungan kerja misalnya, bagaimana sikap saling menghormati, keterbukaan dalam komunikasi, serta kepemimpinan yang mendukung. Jika budaya organisasi tidak sehat, maka motivasi dan keterlibatan pegawai bisa menurun.

Di sisi lain, beban kerja yang tidak proporsional baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, atau bahkan kejenuhan. Pegawai yang kelebihan beban kerja cenderung mengalami stres, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja.

Hal ini di buktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis linear berganda dengan nilai konstanta 0.17.317 sedangkan koefisien regresi  $b^1 = 0.432$ ,  $b^2$  adalah 0.282 dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :  $Y = 17,317 + 0,432 X_1 + 0,282 X_2 + e$  selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diketahui bahwa untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) ditemukan  $t$  hitung 3.376 lebih besar  $t$  table = 2.006 dan tingkat sig = 0,001 oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_0 (b^1 \neq 0)$  diterima yaitu variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) berikut hasil uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diketahui bahwa untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) ditemukan  $t$  hitung 3.267 lebih besar  $t$  table = 2.006 dan tingkat sig = 0.002 oleh karena itu nilai sig < 0,05 maka  $H_0 (b^1 = 0)$  ditolak dan

$H_a(b' \neq 0)$  diterima yaitu variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) untuk hasil pengujian uji  $F$  didapati  $F$  hitung = 18.975 lebih besar  $F$  tabel = 3,17 dan tingkat sig = 0.000 oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_0(b' = 0)$  ditolak dan  $H_a(b' \neq 0)$  diterima yaitu variabel budaya organisasi dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinan  $R^2$  adalah 0,417 atau 41,7% hal ini berarti besarnya pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah 28,3% sedangkan pengaruh sebesar 95,830% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata kunci: budaya organisasi, beban kerja, kinerja pegawai**