



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 8874-8883

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement), Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Merah Putih Shipyard Batam

Nadia, Cindy Chalista Candrasari, Indriyani Anwar, Suci Adelia Putri, Tessa Naomi, Ananda Lyanfitri,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

cindychalista05@gmail.com, nadia22092005@gmail.com, suciadeliaputri263@gmail.com, anwarindriyani515@gmail.com,
lyanfitriandanda@gmail.com, tessanaomiiii@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merah Putih Shipyard. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dipahami berbagai faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan yang dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan memenuhi persyaratan analisis statistik. Secara parsial, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta keterlibatan aktif karyawan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga peningkatan kedua faktor tersebut berpotensi menurunkan kinerja. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,749 menunjukkan bahwa 74,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan agar organisasi mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing perusahaan [1]. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan [2]. Karyawan yang mampu bekerja secara optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan [3].

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar dan tanggung jawab yang diberikan organisasi [4]. Tingkat kinerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat proses operasional perusahaan serta menurunkan produktivitas organisasi [5]. Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, keterlibatan karyawan (employee engagement), stres kerja, dan beban kerja [6].

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku [6]. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement), Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Merah Putih Shipyard Batam

bekerja lebih disiplin dan produktif [7]. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan konflik kerja, rendahnya motivasi, dan menurunnya kualitas kerja karyawan.

Selain budaya organisasi, employee engagement juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Employee engagement merupakan kondisi positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh individu terhadap pekerjaannya [8]. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar, lebih antusias dalam bekerja, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan [9]. Tingginya keterlibatan karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan [10].

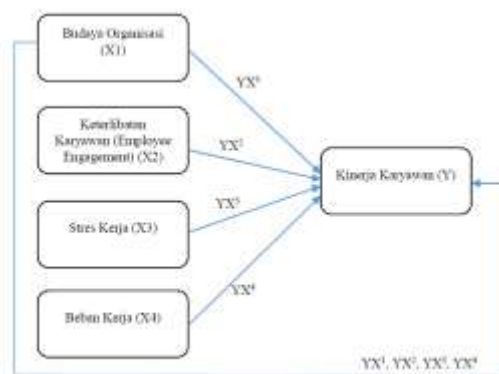
Di sisi lain, perusahaan juga menghadapi tantangan berupa stres kerja yang dialami karyawan selama menjalankan pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja [11]. Tingkat stres kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, produktivitas, serta berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan [12]. Kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu [13]. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada penurunan kualitas kerja, meningkatnya tingkat kesalahan, serta menurunnya produktivitas karyawan [14]. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pembagian pekerjaan secara efektif agar karyawan mampu bekerja secara optimal sesuai kapasitas yang dimiliki.

PT Merah Putih Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri galangan kapal dan berlokasi di kawasan Tanjung Uncang, Kota Batam. Perusahaan ini menjalankan kegiatan usaha dalam pembangunan, perbaikan, dan produksi berbagai jenis kapal seperti tugboat dan tongkang. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar target produksi dapat tercapai sesuai standar kualitas dan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan di PT Merah Putih Shipyard Batam dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, employee engagement, stres kerja, dan beban kerja. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan disiplin dan loyalitas karyawan. Keterlibatan karyawan yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, tingginya stres kerja dan beban kerja dalam proses operasional industri galangan kapal berpotensi menurunkan kualitas kerja karyawan apabila tidak dikelola secara tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement), Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Merah Putih Shipyard Batam”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9058>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan [15]. Data kuantitatif berupa data berbentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi skor sehingga dapat diukur, dihitung, dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antarvariabel penelitian [16].

Penelitian dilaksanakan di PT Merah Putih Shipyard Batam yang berlokasi di Jl. Brigjen Katamso KM 17, Kawasan Industri Tanjung Uncang, Kecamatan Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, employee engagement, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian [17]. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang dibagikan kepada responden melalui media sosial WhatsApp.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Merah Putih Shipyard Batam yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian [15]. Namun, jumlah responden yang berhasil mengisi dan mengembalikan kuesioner secara lengkap sebanyak 30 responden sehingga digunakan sebagai sampel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas budaya organisasi, employee engagement, stres kerja, dan beban kerja. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya [18]. Employee engagement merupakan kondisi positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan [19]. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja [20]. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu [21].

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [22]. Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,312 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 38. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05 [23]. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 [23].

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot dan uji Glejser [23].

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen [24]. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics 30.

3. Hasil dan Diskusi

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023), instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur [25]. Hasil perhitungan dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk 40 responden, di mana derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 38$, sehingga nilai r tabel sebesar 0,312. Apabila r hitung > 0,312 dan nilai signifikansi < 0,05, maka item dinyatakan valid [25].

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,874	0,312	0,000	Valid
X1.2	0,793	0,312	0,000	Valid
X1.3	0,948	0,312	0,000	Valid
X1.4	0,857	0,312	0,000	Valid
X1.5	0,851	0,312	0,000	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,893	0,312	0,000	Valid
X2.2	0,875	0,312	0,000	Valid
X2.3	0,864	0,312	0,000	Valid
X2.4	0,914	0,312	0,000	Valid
X2.5	0,871	0,312	0,000	Valid
X2.6	0,928	0,312	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,758	0,312	0,000	Valid
X3.2	0,835	0,312	0,000	Valid
X3.3	0,813	0,312	0,000	Valid
X3.4	0,863	0,312	0,000	Valid
X3.5	0,801	0,312	0,000	Valid
X3.6	0,863	0,312	0,000	Valid
X3.7	0,906	0,312	0,000	Valid
X3.8	0,868	0,312	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X4)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,951	0,312	0,000	Valid
X4.2	0,943	0,312	0,000	Valid
X4.3	0,902	0,312	0,000	Valid
X4.4	0,931	0,312	0,000	Valid
X4.5	0,941	0,312	0,000	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,882	0,312	0,000	Valid
Y2	0,798	0,312	0,000	Valid
Y3	0,675	0,312	0,000	Valid
Y4	0,683	0,312	0,000	Valid
Y5	0,845	0,312	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh variabel penelitian, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1.1–X1.5), Keterlibatan Karyawan (X2.1–X2.6), Stres Kerja (X3.1–X3.8), Beban Kerja (X4.1–X4.5), dan Kinerja Karyawan (Y1–Y5) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian [25].

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu instrumen penelitian [26]. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ [26].

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,915	$> 0,60$	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,948	$> 0,60$	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,939	$> 0,60$	Reliabel
Beban Kerja (X4)	0,963	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	$> 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas standar minimum 0,60. Variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai 0,915, Keterlibatan Karyawan (X2) sebesar 0,948, Stres Kerja (X3) sebesar 0,939, Beban Kerja (X4) sebesar 0,963, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,831. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dan konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut [26].

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Histogram, Normal P-P Plot, dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal [26].

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
N	40
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,38822899
Test Statistic	0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,081

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini juga didukung oleh grafik Histogram yang

menunjukkan kurva berbentuk lonceng (bell-shaped) dan grafik Normal P-P Plot di mana titik-titik data mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal [26].

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi [26]. Penilaian didasarkan pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,665	1,504	Tidak Multikolinearitas
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,703	1,422	Tidak Multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	0,868	1,152	Tidak Multikolinearitas
Beban Kerja (X4)	0,769	1,300	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menganalisis pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) [26].

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastis. Pengujian dilakukan menggunakan grafik Scatterplot dan metode Glejser [26].

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,583	Tidak Heteroskedastisitas
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,986	Tidak Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X3)	0,559	Tidak Heteroskedastisitas
Beban Kerja (X4)	0,864	Tidak Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Budaya Organisasi (X1) memiliki Sig. 0,583, Keterlibatan Karyawan (X2) sebesar 0,986, Stres Kerja (X3) sebesar 0,559, dan Beban Kerja (X4) sebesar 0,864. Grafik Scatterplot juga menunjukkan titik-titik data yang tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi [26].

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan [26].

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	14,718	1,136	-	12,952	0,000
Budaya Organisasi (X1)	0,364	0,060	0,599	6,094	0,000
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,205	0,043	0,452	4,727	0,000
Stres Kerja (X3)	-0,071	0,031	-0,195	-2,261	0,030
Beban Kerja (X4)	-0,244	0,051	-0,440	-4,808	0,000

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,718 + 0,364X1 + 0,205X2 - 0,071X3 - 0,244X4 + e$$

Nilai konstanta sebesar 14,718 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 14,718. Koefisien Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,364 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 satuan. Koefisien Keterlibatan Karyawan (X2) sebesar 0,205 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan. Koefisien Stres Kerja (X3) sebesar -0,071 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Demikian pula koefisien Beban Kerja (X4) sebesar -0,244 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan df = 35, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,030. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig. < 0,05 [26].

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	6,094	2,030	0,000	H1 Diterima
Keterlibatan Karyawan (X2)	4,727	2,030	0,000	H2 Diterima
Stres Kerja (X3)	-2,261	2,030	0,030	H3 Diterima
Beban Kerja (X4)	-4,808	2,030	0,000	H4 Diterima

Berdasarkan hasil uji t, Budaya Organisasi (X1) memiliki t hitung sebesar 6,094 dengan Sig. 0,000, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Keterlibatan Karyawan (X2) memiliki t hitung sebesar 4,727 dengan Sig. 0,000, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Stres Kerja (X3) memiliki t hitung sebesar -2,261 dengan Sig. 0,030, menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Beban Kerja (X4) memiliki t hitung sebesar -4,808 dengan Sig. 0,000, menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Seluruh hipotesis parsial (H1–H4) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel dengan df1 = 4 dan df2 = 35 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 2,64 [26].

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258,815	4	64,704	30,131	0,000
Residual	75,160	35	2,147	-	-
Total	333,975	39	-	-	-

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 30,131 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan F hitung (30,131) > F tabel (2,64). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), Stres Kerja (X3), dan Beban Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis simultan (H5) diterima.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,880	0,775	0,749	1,46541

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,9% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), Stres Kerja (X3), dan Beban Kerja (X4). Sementara itu, sisanya sebesar 25,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Merah Putih Shipyard, dengan t hitung sebesar 6,094 > t tabel (2,030) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,364 mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Budaya organisasi yang positif menciptakan nilai-nilai bersama, norma, dan kebiasaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan selaras dengan tujuan organisasi. Temuan ini mendukung teori bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi penggerak utama peningkatan kinerja karyawan [27].

b. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan t hitung sebesar 4,727 > t tabel (2,030) dan Sig. 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,205 mengindikasikan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan akan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa terlibat dan dihargai dalam organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, sehingga berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Keterlibatan karyawan pada PT Merah Putih Shipyard perlu terus ditingkatkan melalui program partisipasi aktif dan pengembangan kompetensi [28].

c. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan t hitung sebesar -2,261 dengan nilai absolut lebih besar dari t tabel (2,030) dan Sig. 0,030 < 0,05. Koefisien regresi sebesar -0,071 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, kesehatan, dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, PT Merah Putih Shipyard perlu memberikan perhatian khusus terhadap manajemen stres di lingkungan kerja, seperti program konseling, keseimbangan beban tugas, dan penguatan dukungan sosial antar karyawan [29].

d. Pengaruh Beban Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Beban Kerja (X4) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan t hitung sebesar -4,808 dengan nilai absolut lebih besar dari t tabel (2,030) dan Sig. 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar -0,244 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan secara berarti. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. PT Merah Putih Shipyard disarankan untuk melakukan evaluasi distribusi tugas secara berkala agar beban kerja setiap karyawan sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya [30].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Merah Putih Shipyard, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel. Semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,312) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Model regresi yang digunakan juga telah memenuhi seluruh asumsi klasik, di mana data berdistribusi normal (Sig. KS = 0,081 $> 0,05$), tidak terdapat multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$; VIF < 10), serta tidak terdapat heteroskedastisitas (seluruh Sig. Glejser $> 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Merah Putih Shipyard dengan nilai t hitung sebesar 6,094 dan signifikansi 0,000, sehingga H1 diterima. Keterlibatan Karyawan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,727 dan signifikansi 0,000, sehingga H2 diterima. Sementara itu, Stres Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar -2,261 dan signifikansi 0,030, sehingga H3 diterima. Beban Kerja (X4) juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar -4,808 dan signifikansi 0,000, sehingga H4 diterima. Secara simultan, Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), Stres Kerja (X3), dan Beban Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung sebesar 30,131 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,749 menunjukkan bahwa sebesar 74,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, H5 diterima. Saran: Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, PT Merah Putih Shipyard disarankan untuk terus memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang positif, seperti integritas, kerja sama, dan etos kerja yang tinggi, sebagai fondasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui forum diskusi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan (reward and recognition) guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih terhadap manajemen stres kerja dengan menyediakan dukungan psikologis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan komunikasi antar divisi agar tekanan kerja yang berlebihan dapat diminimalkan. Terkait beban kerja, PT Merah Putih Shipyard disarankan untuk melakukan evaluasi dan redistribusi tugas secara berkala agar sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing karyawan. Penambahan sumber daya manusia pada divisi dengan tingkat beban kerja tinggi juga dapat menjadi solusi untuk menjaga efektivitas dan produktivitas kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun motivasi kerja. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar juga diharapkan dapat meningkatkan tingkat generalisasi hasil penelitian.

Referensi

- [1] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 3). Bandung: Alfabeta, 2023.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] Veithzal Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.
- [4] Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- [5] T. Hani Handoko. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [6] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [7] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [8] Wilmar Schaufeli dan Arnold B. Bakker, "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 71–92, 2002. DOI: 10.1023/A:1015630930326
- [9] Ashar Sunyoto Munandar. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2011.
- [10] Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [11] Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [12] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [13] Tarwaka. Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press, 2015.
- [14] Koesomowidjojo, S. R. M. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [15] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. Multivariate Data Analysis (7th ed.). Pearson Education, 2014.
- [16] Alfiah dan Nawatmi, "Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 45–53, 2019.
- [17] Badrianto, Y., et al., "Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 112–120, 2022.
- [18] Bakker, A. B., dan Albrecht, S., "Work Engagement: Current Trends," *Career Development International*, vol. 23, no. 1, pp. 4–11, 2018. DOI: 10.1108/CDI-11-2017-0207
- [19] Robbins, S. P., dan Coulter, M. Management (14th ed.). Pearson Education, 2018.
- [20] Dessler, G. Human Resource Management (16th ed.). Pearson, 2020.
- [21] Luthans, F. Organizational Behavior (13th ed.). McGraw-Hill Education, 2015.
- [22] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2019.

- [23] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.
- [24] Priansa, D. J. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [25] Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [26] Siagian, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [27] Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning, 2016.
- [28] Colquitt, J., LePine, J., dan Wesson, M. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2019.
- [29] Robbins, S. P. dan Judge, T. A., "Employee Performance and Organizational Culture," *Organizational Behavior Journal*, vol. 12, no. 3, pp. 201–210, 2017.
- [30] Schermerhorn, J. R. *Management* (13th ed.). Wiley, 2016.