

# **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI BEBAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**

**Haidil Adha<sup>1,a</sup>, Rosnaini Daga<sup>2,b,\*</sup>, Abdul Samad<sup>3,c</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Magister Manajemen, Institut Bisnis & Keuangan Nitro

<sup>3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Fajar

<sup>a, b, c</sup> Email: [haidir.adh@gmail.com](mailto:haidir.adh@gmail.com), [rosnaini.daga@gmail.com](mailto:rosnaini.daga@gmail.com), [abdul.somad@gmail.com](mailto:abdul.somad@gmail.com)

\*Correspondent Email: [haidir.adh@gmail.com](mailto:haidir.adh@gmail.com)

## **Article History:**

Received: 20-04-2024; Received in Revised: 15-05-2024; Accepted: 18-06-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2771>

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja melalui Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dengan Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar serta Faktor Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada ASN di Lingkup Kota Makassar.*

**Kata kunci:** budaya kerja, budaya organisasi, beban kerja, kinerja aparatur sipil negara

## **Abstract**

*This research aims to determine and analyze the influence of Work Culture on performance through Workload in Makassar City State Civil Apparatus (ASN). Data analysis and processing in this research used descriptive statistical methods with the software used for SEM PLS analysis being the SmartPLS 4 program. The research results showed that work culture factors had a negative and insignificant effect on ASN workload in the Makassar City area; Organizational Culture Factors have a positive and significant effect on ASN Workload in Makassar City; Work Culture Factors have a negative and insignificant effect on ASN Performance in the Makassar City Area; Organizational Culture Factors have a positive and significant effect on ASN Performance in Makassar City; Work Culture Factors have a negative and insignificant effect on Performance through ASN Workload in the Makassar City Scope; Organizational Culture Factors have a positive*

*and significant influence on Performance through ASN Workload in the Makassar City Scope and Workload Factors have a positive and significant influence on the Performance of ASN in the Makassar City Scope.*

**Keywords:** *work culture, organizational culture, workload, performance of state civil servants*

## **1. Pendahuluan**

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum SDM merupakan aset terbesar bagi organisasi. Sedangkan (Sedarmayanti, 2018) mendefinisikan SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut. Bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai SDM dari sebuah Organisasi.

Manajemen sumber daya aparatur yang komprehensif dengan sistem pengukuran kinerja pegawai yang terukur dan memberikan umpan balik kepada manajemen sumber daya manusia secara umum (Manullang, et al 2021). Manajemen kinerja pegawai memposisikan aparatur pemerintahan sebagai aset vital dari instansi pemerintahan yang wajib dikelola dengan efektif dan berkualitas untuk akseleratif pencapaian kinerja organisasional, sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut (Muhtar et al, 2023). Untuk mencapai target tersebut, maka diperlukan penerapan strategi SDM yang tepat. Penerapan strategi SDM yang tepat akan memunculkan kemampuan untuk mendorong proses kreasi praktik-praktik SDM yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi (Ariza et al, 2024). Untuk mendukung penerapan strategi SDM yang tepat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Tanpa itu, tidak ada visi yang jelas, dan kesempatan akan tersia-siakan (Naharuddin, et al 2024).

Pembangunan Kota Makassar amat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia masyarakat kota Makassar itu sendiri, termasuk sumber daya aparatur pemerintahan. Sumber daya aparatur pemerintahan menjadi fundamen utama dalam mengkonstruksikan suatu pemerintahan daerah terkemuka baik secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur yang kompeten, agile dan inovatif mendorong pada prestasi kerja aparatur pemerintahan yang lebih produktif dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan kota Makassar menjadi kota dunia dua kali tambah baik.

Stres di tempat kerja dan beban kerja yang tinggi adalah masalah umum yang dihadapi oleh karyawan di banyak organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas ASN di kota Makassar. Fenomena terkait budaya organisasi, budaya kerja, Beban Kerja, dan kinerja dirasakan pada Pemerintahan kota Makassar, yaitu ASN Kota Makassar. Beban Kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2016). Beban Kerja perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga karyawan akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dan faktor ini sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, karena dengan menciptakan budaya kerja yang baik dan berkolaborasi dengan rekan kerja, maka dapat mencapai hasil yang meningkatkan kinerja (Mardianzah et al, 2023).

Budaya kerja biasanya merupakan penjelasan filosofis yang dapat berperan sebagai persyaratan wajib bagi karyawan karena dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan menstandarkan budaya kerja sebagai acuan aturan atau ketentuan yang berlaku, maka secara tidak langsung manajer dan karyawan harus membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Proses inkorporasi pada akhirnya menghasilkan manajer dan karyawan berkualitas dengan integritas tinggi. Hasil penelitian terkait pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Aslamsyah et al, 2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pemaparan diatas dan beberapa penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti agar dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk peningkatan kinerja aparatur sipil negara di kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui beban kerja aparatur sipil negara.

## **2. Metodologi**

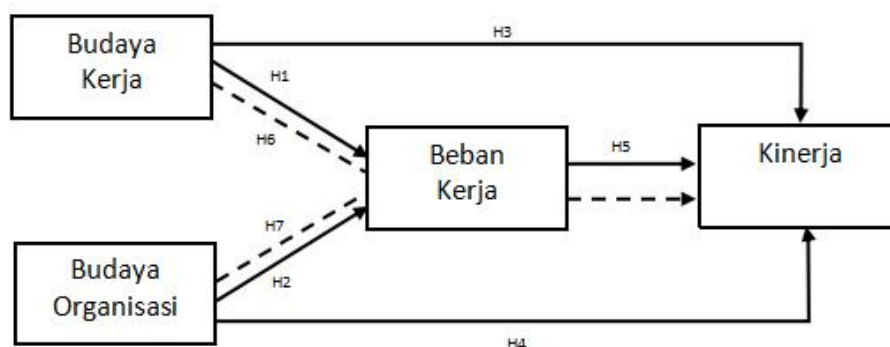
Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh ASN pada Lingkup Pemerintahan Kota Makassar, dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 43 ditambah dengan 30 ASN yang ada di lingkup yang akan memberikan data dan keterangan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi responden jawaban responden melalui analisis struktural equation model (SEM) dengan Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 4.

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
2. Budaya Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
5. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.
6. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.

7. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden penelitian yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	43 Orang	59 %
Perempuan	30 Orang	41 %
<b>Total</b>	<b>73 Orang</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
20 – 30 Tahun	3 Orang	4 %
31 - 40 Tahun	30 Orang	41 %
41 - 50 Tahun	28 Orang	39 %
51 Tahun Keatas	12 Orang	16 %
<b>Total</b>	<b>73 Orang</b>	<b>100%</b>
<b>Bidang Kerja</b>		
Bappeda	11 Orang	18%
Balitbangda	43 Orang	56%
BKPSDMD	2 Orang	2%
Bagian Hukum	2 Orang	2%
Bagian Administrasi	4 Orang	4%
UPT Lainnya	11 Orang	16%
<b>Total</b>	<b>73 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan mayoritas ressponden dalam penelitian ini adalah laki-laki 59%, dengan usia antara 31-40 tahun 41% dengan bidang kerja pada Kantor Balitbangda 56%.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen tersaji pada tabel 2, dimana semua item adalah valid. Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel atau konsisten

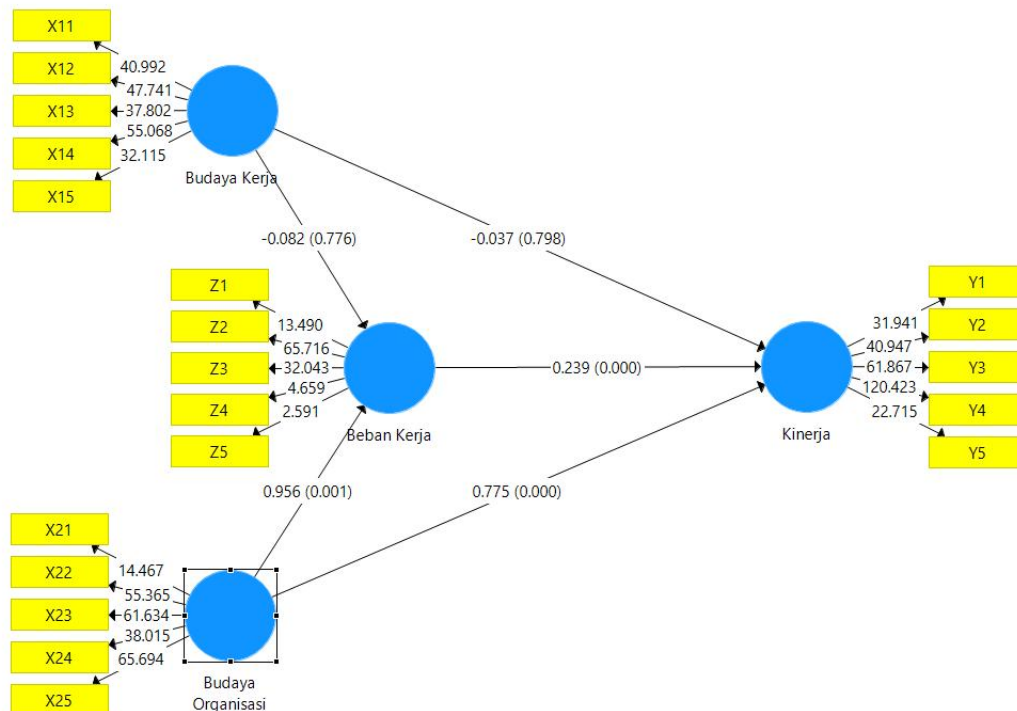
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Nilai	Keterangan
<b>Uji Validitas</b>		
Beban Kerja	0.587	Valid
Budaya Kerja	0.873	Valid
Budaya Organisasi	0.865	Valid
Kinerja	0.883	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>		
Beban Kerja	0.826	Reliable
Budaya Kerja	0.964	Reliable
Budaya Organisasi	0.961	Reliable
Kinerja	0.967	Reliable

Sumber : data diolah, 2024

## Analisis Structural Equation Model

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja ( $X_1$ ), Fokus ( $X_2$ ), *Agilitas* ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Personil ( $Y_2$ ). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil analisis structural equation model dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

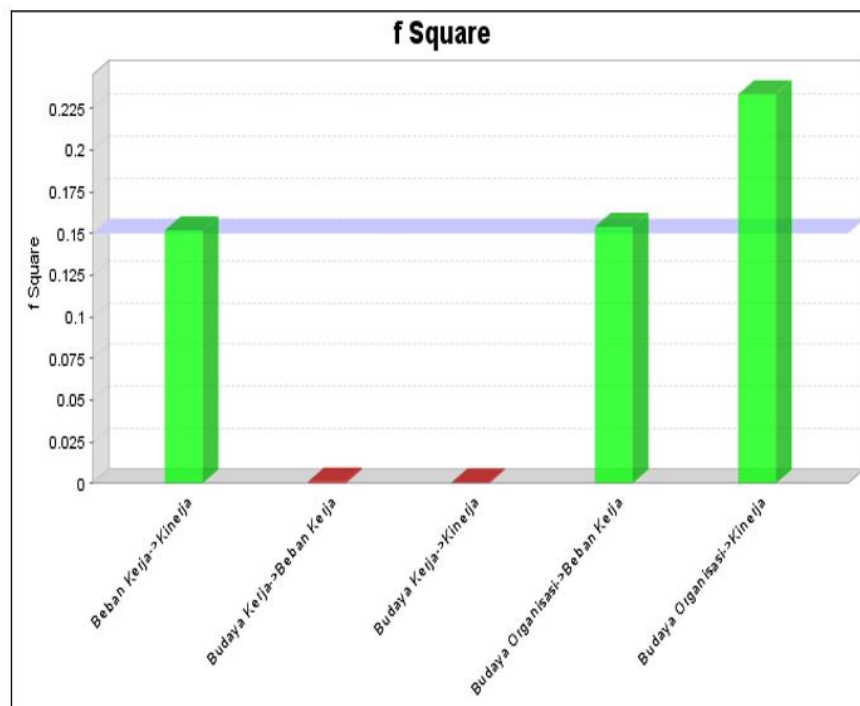


Gambar 2. Hasil Analisis Structural Equation Model

Hasil pada gambar 2 di atas mencerminkan *Path Coefficients* yang merupakan hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja dengan original sample -0.082 (P Values = 0,776)
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja dengan original sample 0.956 (P Values = 0,001)
3. Variabel Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja dengan original sample -0.037 (P-Values = 0,798)
4. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan original sample 0.775 (P Values = 0,000)
5. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan original sample 0.239 (P Values = 0,000)

### Hasil Uji F Square



Gambar 3. Hasil Uji F Square

Dari gambar 3 Nilai f square pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kinerja, sedangkan variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja dan Budaya Organisasi. Kriteria penilaian f square menurut (Henseler et al., 2009) adalah sebagai berikut :  $0,02 \leq f \leq 0,15$  = efek kecil,  $0,15 \leq f \leq 0,35$  = efek medium,  $f \geq 0,35$  = efek besar.

### Hasil Uji R (Adjusted R Square)

Adapun hasil uji R dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Uji R Square

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Beban Kerja	0.766	0,759
2	Kinerja	0.912	0.908

Dari tabel 3 Nilai R Square dari variable Beban Kerja sebesar 0.766 Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, oleh karena itu Nilai R Square pada penelitian ini termasuk kategori moderat.

Untuk nilai adjusted R Square kinerja menunjukkan angka 0,759 yang berarti ke dua variable independen berpengaruh sebesar 75,9% terhadap variable dependen sedangkan 14,1% lainnya menunjukkan pengaruh dari luar variable yang tidak ditetapkan dalam penelitian ini.

Dari table 5.6 Nilai R Square dari variable kinerja sebesar 0.912 Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33, oleh karena itu Nilai R Square pada penelitian ini termasuk kategori moderat.

Untuk nilai adjusted R Square kinerja menunjukkan angka 0,908 yang berarti ke tiga variable berpengaruh sebesar 90,8% terhadap variable dependen sedangkan 9,8% lainnya menunjukkan pengaruh dari luar variable yang tidak ditetapkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Kerja terhadap Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar

Hubungan faktor Budaya Kerja terhadap Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang tidak searah dan sangat lemah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap Beban Kerja personal Lingkup Kota Makassar yang masih kurang mumpuni.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi hubungan antara budaya kerja dan beban kerja adalah Kejelasan definisi dan pengukuran budaya kerja dimana Budaya kerja merupakan konsep yang abstrak dan multidimensi, sehingga sulit untuk didefinisikan dan diukur secara objektif, hal ini dapat menyebabkan kerancuan dalam interpretasi hasil penelitian. Kemudian Konsistensi budaya kerja dimana Budaya kerja yang tidak konsisten dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi di kalangan karyawan, sehingga meningkatkan beban kerja. Terakhir adalah Dukungan dari manajemen dimana Budaya kerja yang positif membutuhkan dukungan yang kuat dari manajemen. Jika manajemen tidak berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif, maka budaya kerja tersebut tidak akan efektif dalam mengurangi beban kerja.

Budaya kerja dan beban kerja merupakan dua elemen penting dalam MSDM yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain. Budaya kerja yang positif dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat memperburuk beban kerja dan menurunkan kinerja, sehingga menurut Arief et al (2021) sangat penting memperhatikan SDM yang relevan yang dapat mendukung.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar**

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Beban Kerja Lingkup Kota Makassar. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, mengurangi stres, kelelahan, dan burnout. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan, stres, dan burnout.

Budaya organisasi yang positif dapat membuat perbedaan besar dalam hal beban kerja karyawan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang suportif dan positif, organisasi dapat membantu karyawan mereka untuk menjadi lebih termotivasi, terlibat, dan produktif, serta superior (Manullang, 2021). Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, penurunan stres, dan retensi karyawan yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Lingkup ASN Kota Makassar**

Hubungan faktor Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan ini mempunyai hubungan yang tidak searah dan kurang begitu kuat. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap kinerja personal pada lingkup kota Makassar. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat berakibat sebaliknya, penyebabnya adalah Budaya kerja yang tidak mendukung work-life balance yaitu budaya kerja yang menekankan pada jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya fleksibilitas, sehingga karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menciptakan budaya kerja yang mendukung work-life balance adalah tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan. Dengan bekerja sama, perusahaan dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Budaya kerja yang tidak mendukung work-life balance dapat berakibat negatif pada kepuasan kerja pegawai dalam berbagai cara. Kepuasan kerja pegawai adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkannya, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif (Hatta dan Samad, 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Lingkup ASN Kota Makassar**

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Kinerja ASN Lingkup Kota Makassar.

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menghargai, dan kolaboratif. Ketika

karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif, pemimpin organisasi dapat membantu meningkatkan motivasi, keterlibatan, kreativitas, dan retensi karyawan (Putri, 2023), yang pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Lingkup ASN Kota Makassar**

Hubungan faktor Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada Beban Kerja yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Kinerja ASN pada Lingkup Kota Makassar.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan dapat memicu rasa tertantang dan semangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga mereka akan berusaha memberikan performa terbaiknya. Dengan memberikan beban kerja yang optimal kepada pegawai, organisasi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja mereka. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar**

Hubungan faktor Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang tidak searah dan kurang begitu kuat. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Kerja yang memberikan persepsi dan nilai terhadap Beban Kerja ASN yang berdampak pada Kinerja ASN Lingkup Kota Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan budaya kerja saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan jika beban kerja tidak dioptimalkan. Hal ini disebabkan karena Budaya kerja yang baru diterapkan atau belum terinternalisasi oleh pegawai mungkin belum memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Diperlukan waktu dan upaya untuk membangun budaya kerja yang kuat dan memastikan bahwa pegawai memahami dan mengadopsinya. Budaya kerja yang tidak konsisten atau tidak selaras dengan nilai-nilai individu karyawan juga dapat melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja (Sabrina et al, 2023).

Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai atas kerja keras dan pencapaian mereka dapat meningkatkan moral dan motivasi. Penghargaan yang konsisten dan adil dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Muhtar, et al., 2023).

Dengan meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan ini, kita dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Beban Kerja pada Lingkup ASN Kota Makassar**

Hubungan faktor Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Beban Kerja ini mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variable Budaya Organisasi yang memberikan persepsi dan nilai yang baik terhadap Beban Kerja dan akan

berdampak yang baik terhadap kinerja personal pada Lingkup Kota Makassar.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi, sedangkan Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bertindak sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk mengatasi beban kerja yang berat dengan Meningkatkan motivasi dimana Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan menyelesaikan tugas mereka, bahkan ketika mereka memiliki beban kerja yang berat. Selain itu juga Meningkatkan dukungan dimana Budaya organisasi yang positif dapat memberikan dukungan kepada karyawan yang sedang mengalami kesulitan dengan beban kerja mereka. Dukungan ini dapat datang dari rekan kerja, supervisor, atau program organisasi lainnya. Hal lainnya adalah Meningkatkan sumber daya dimana Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk mengakses sumber daya yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, seperti pelatihan, alat, dan teknologi (Herlambang, 2023).

Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk mengatasi beban kerja yang berat dan mencapai kinerja yang optimal. Beban kerja yang ideal juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan fokus, efisiensi, dan kepuasan kerja.

#### **4. Kesimpulan**

Temuan dalam penelitian ini bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar dan Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan terkait penguatan budaya organisasi agar pemerintah perlu memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung di semua level ASN. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pengembangan nilai-nilai inti, dan program-program yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Manajemen Beban Kerja, Mengelola beban kerja secara efektif dengan memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada ASN menantang namun tetap wajar. Ini akan membantu meningkatkan kinerja tanpa menyebabkan kelelahan atau stres berlebihan. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan Budaya Kerja, Mengkaji dan menyesuaikan kebijakan budaya kerja yang ada agar lebih relevan dan efektif. Fokus pada elemen-elemen yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan ASN.

## 5. Daftar Pustaka

- Ali, A. (2013). Significance of human resource management in organizations: linking global practices with local perspective. *Researchers World Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(1), 78–87.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Arief, A. S., Pattiasina, P. J., & Remus, S. P. (2021). Relevance of human resource management on small business objective in digital era: A critical review of research evidence. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 79-91.
- Ariza, D. (2024). E-KATALOG: Langkah Strategis Pemerintah dalam Memerangi Fraud Pengadaan Barang dan Jasa. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 20-29.
- Aslamsyah, M., & Anshar, M. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Forum Peningkatan Kinerja. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 163-181.
- Basri, M., & Arsal, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 6(2), 602-614.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. In *MIS quarterly* (pp. vii–xvi). JSTOR.
- Dara, Y. Y., & Asnur, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i3.30772>
- Dewantara, D. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Dewett, T. (2004). Employee creativity and the role of risk European”. *Journal of innovation. Management*, 7(4), 256–266.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Struktural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hamzah, N. (2011). *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hatta, M., & Samad, A. (2022). Analisis Kepuasan pada Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Terhadap Pelayanan Sub Bagian Umum BKAD Kabupaten Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 90-107.
- Henseler, J., M, C., Ringle, & Sinkovics, R. R. (2009). *The Use Of Partial Least Squares*

*Path Modeling In International Marketing* (Vol. 20). Emerald JAI Press.  
[https://doi.org/DOI:10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/DOI:10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)

- Herlambang, T. N. S., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Optimasi Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 34-50.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Ismail, M. B. A. (2018). *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*. Kencana.
- Isnaini, N. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur (Persero)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(3), 381-390.
- Iswanto, Y., & Marjo, G. (2001). Analisis hubungan antara Beban Kerja, kepribadian dan kinerja manajerbank. *Universitas Terbuka, Yogyakarta*.
- Junianingrum, S., & Mas'ud, F. M. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Intention to Quit dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(1), 72-83.
- Kharisma, M. R. (2013). *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Beban Kerja Pada Anggota Polisi Lalu Lintas Satuan Penjagaan dan Pengaturan Kompi III Polda Metro Jaya*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja sektor publik*. UPP AMP YKPN.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, S. O., Arief, A. S., Syahril, S., & Sari, R. K. (2021). The identification of the superior human resources in managing profitable entrepreneurs' activities during Covid-19 pandemic in Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 166-176.
- Mardianzah, Z., Gunawan, H., & Daga, R. (2023). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 150-164.
- Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.
- Munandar. (2014). *Pengembangan Emosi dan Kreativitas*. Rineka Cipta.
- Naharuddin, N., Daga, R., Anshar, M. A., & Djaffar, R. (2024). Analisis Implementasi dan Evaluasi Sistem Reviu PBJ Ditinjau Dari Aspek Persepsi Penggunaan Dalam Mendukung Kinerja Proses Pengadaan Barang dan Jasa Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 2(1), 67-78.
- 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 Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Beban Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung-Alfabeta.
- Putri, A. P., Samad, A., Rosanti, N., & Nasir, M. (2023). Analisis Kesesuaian Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 23-33.
- Putranti, D., Ratnawati, H., & Mahalalita, D. A. A. (2021). Analisis perceived organizational support dan budaya kerja terhadap beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bank menuju new normal. *Perbanas Journal of Business and Banking*, 11(1), 17-33.
- Regi Viniciya, V. (2019). A Study to Assess The Effectiveness of Benson's Relaxation Therapy on Stress Reduction among Postmenopausal Women at Selected Community Area at Kanyakumari District (Doctoral dissertation, Global College of Nursing, Marthandam).
- Rezaeiyan. (2011). *Organization and management fundamentals* (A. Pourezzat (ed.); 8th editio). Tehran: SAMT publication.
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rohman, F. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan pt. Bank pembangunan daerah Jawa tengah cabang kodus. *Null*. <https://doi.org/null>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767-774.
- Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(2), 126-139.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J.-H., Ting, H., Moisesescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. *Reflika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti, M. N., & Fitri, H. (2022). Membangun dan Membina Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 1(2), 113-121.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis manajemen stress pada perusahaan pers (Studi

pada PJTV). AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 2(3), 263-278.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.