



Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri

Desita Rahmah Hidayah^{1*}, Indah Yuni Astuti², Angga Permana Mahaputra³

¹⁻³ Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: desitarahmah08@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effects of organizational culture, workload, and work environment on employee performance at PT Pos Indonesia Kediri Branch. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to employees. The data were analyzed using linear regression to examine the relationships between the independent variables and employee performance. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 1.200 and a significance value of 0.035 (<0.05). Workload also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.210 and a significance value of 0.000 (<0.05). In addition, the work environment positively and significantly influences employee performance, with a regression coefficient of 0.283 and a significance value of 0.041 (<0.05). These findings suggest that strengthening organizational culture, managing workload effectively, and creating a conducive work environment can improve employee performance.

Keywords: Employee Performance; Indonesian Post Kediri; Organizational Culture; Work Environment; Workload.

Abstrak. Studi ini dimaksudkan guna mengkaji pengaruh budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri dengan memakai metode penelitian kuantitatif melalui penyebaran kuisioner. Temuan studi mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi serta beban kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai sig. masing-masing di angka 0,035 serta 0,000 ($<0,05$), dengan koefisien regresi berturut-turut di angka 1,200 dan 0,210. Lebih lanjut, nilai sig. 0,041 ($<0,05$) serta koefisien regresi 0,283 lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan serta positif serta pada kinerja karyawan. Temuan tersebut mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja mempunyai peranan krusial dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pos Indonesia Kediri.

1. LATAR BELAKANG

Globalisasi serta pesatnya perkembangan teknologi memaksa perusahaan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis guna mendorong peningkatan kinerja dan daya saing. Perusahaan tidak sekedar berfokus dengan peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga dengan pengelolaan SDM sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Karenanya, pengelolaan SDM yang tepat berperan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan termasuk pilar terpenting bagi kesuksesan organisasi, baik di sektor swasta maupun perusahaan publik.

Satu diantara aspek yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah budaya organisasi, yang menetapkan standar, norma, dan pedoman yang berfungsi sebagai panduan bagi seluruh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Secara spesifik di Indonesia, terdapat banyak riset yang mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi berdampak positif terhadap

kinerja. Penelitian oleh Oktavia & Jhon (2023), Putra & Chotamamul (2024), Fitria (2024) mengemukakan bahwasanya budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Kinerja pegawai turut dipengaruhi tingkat beban kerja yang diterima. Bila beban kerja melampaui kapasitas dapat memicu tekanan psikologis, kejenuhan, serta mengurangi optimalisasi kerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dengan kapabilitas individu mampu mendorong gairah kerja, pencapaian, serta meningkatkan performa pegawai secara lebih optimal. Fakta empiris di Indonesia memperlihatkan bahwa tingginya beban kerja dapat berimplikasi terhadap penurunan performa pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Duka et al. (2023), Firjatullah et al. (2023), Santoso & Sri (2022) yang mengemukakan bahwa pengurangan beban kerja memungkinkan karyawan bekerja lebih sigap dan presisi, lebih optimal dan hemat waktu, serta lebih disiplin dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawab pekerjaannya.

Aspek berikutnya adalah lingkungan kerja yang secara langsung berkaitan dengan kenyamanan, rasa aman, dan antusiasme kerja pegawai. Lingkungan kerja yang suportif bisa membentuk atmosfer kerja positif sehingga dapat menunjang peningkatan performa pegawai. Sebaliknya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang representatif, seperti suasana kerja yang terbatas ataupun relasi interpersonal yang kurang harmonis, berpotensi menurunkan tingkat kinerja. Menurut penelitian oleh Gultom et al. (2021), Fauziah et al. (2022), Sahda et al. (2024) lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan yang kondusif serta nyaman juga membuat mereka lebih berkonsentrasi dan produktif dalam menjalankan pekerjaan.

Penelitian ini muncul dari kenyataan bahwa meskipun banyak penelitian tentang beban kerja, budaya organisasi, serta lingkungan kerja telah dihubungkan dengan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Putra et al. (2023), (Ardhani & Vera, 2023), (Lathiiifa & Chaerudin, 2022), Dexter & Adrie (2023). Namun masih terdapat tantangan dalam penerapan di berbagai organisasi di Indonesia. Khususnya konteks di organisasi layanan pos Cabang Kediri. Oleh sebab itu, diperlukan pengkajian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana variabel tersebut bekerja dalam praktik di lingkungan BUMN layanan pos, dengan mempertimbangkan kondisi khusus seperti beban kerja yang belum diformulasikan, serta lingkungan kerja yang belum ideal.

PT. Pos Indonesia sebagai perusahaan BUMN telah mengimplementasikan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Adaptif, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaborasi) sebagai budaya korporat. Namun, dalam praktiknya di Cabang Kediri, nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terealisasi secara optimal dalam perilaku kerja sehari-hari karyawan. Perbedaan

karakteristik sumber daya manusia, khususnya dominasi karyawan senior pada posisi tertentu, turut memengaruhi kecepatan adaptasi terhadap sistem kerja berbasis teknologi. Kondisi ini menyebabkan implementasi budaya organisasi yang mendorong perubahan, inovasi, dan kolaborasi belum berjalan secara merata di tingkat cabang. Padahal, di tengah persaingan dengan perusahaan jasa pengiriman swasta yang telah mengandalkan sistem digital terintegrasi dan pelayanan cepat, kemampuan organisasi untuk bersikap adaptif dan inovatif menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja dan daya saing. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan perubahan organisasi dengan realitas penerapan budaya kerja di PT Pos Indonesia Cabang Kediri. Selain itu, hingga saat ini belum terdapat evaluasi empiris maupun penelitian kuantitatif di Kantor Pos Cabang Kediri yang mengkaji sejauh mana nilai-nilai tersebut benar-benar dirasakan dan diterapkan oleh karyawan, serta bagaimana keterkaitannya dengan faktor beban kerja dan lingkungan kerja.

Kedua, terkait beban kerja, melalui hasil wawancara dengan Kabag SDM pada tanggal 1 November 2025, ditemukan permasalahan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri yaitu adanya beban kerja yang cukup tinggi dirasakan oleh beberapa karyawan salah satunya pada bagian pengendalian operasi kurir dan logistik. Bagian tersebut merasakan beban kerja yang relatif tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang mengharuskan lembur untuk melakukan rekapitulasi jumlah paket. Kondisi tersebut diperparah dengan belum adanya forum resmi maupun mekanisme evaluasi beban kerja yang dilakukan secara sistematis dan berkala. Kemudian, terkait lingkungan kerja, ditemukan indikasi bahwa prinsip keadilan dalam lingkungan kerja belum sepenuhnya terwujud secara merata. Hal ini terlihat dari kondisi fasilitas kerja yang belum dapat dinikmati secara setara oleh seluruh karyawan, seperti distribusi fasilitas pendingin ruangan (AC) yang tidak merata di setiap ruangan serta keterbatasan fasilitas komputer yang mengharuskan karyawan bergantian dalam penggunaannya. Selain itu, kebisingan dari lalu lintas jalan raya yang masih terdengar langsung ke ruang kerja juga dirasakan berbeda antar bagian, sehingga menimbulkan ketimpangan tingkat kenyamanan kerja. Perbedaan kondisi lingkungan kerja tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan, yang kemudian turut memengaruhi motivasi, kenyamanan, dan kinerja kerja. Situasi ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja PT Pos Indonesia Cabang Kediri tidak hanya menghadapi permasalahan fisik, tetapi juga menyentuh aspek keadilan organisasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengadakan studi dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri”.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Afandi (2018: 97) menerangkan bahwasanya budaya organisasi adalah sistem yang mencakup nilai, kepercayaan, filsafat, asumsi, serta kebiasaan yang dipakai pada sebuah organisasi. Budaya organisasi memiliki sejumlah indikator, yakni sejarah organisasi, pelaksanaan seremoni, pelaksanaan kode etik, kepercayaan filsafat, pelaksanaan nilai-nilai, dan pelaksanaan norma.

Beban Kerja

Budiasa (2021) mengemukakan bahwasanya beban kerja bisa dipahami sebagai persepsi pekerja terhadap berbagai tugas yang wajib diselesaikan pada durasi tertentu, termasuk berbagai usaha yang dilaksanakan guna menghadapi persoalan yang timbul selama pelaksanaan pekerjaan. Adapun menurut Koesmowidjojo (2017:21), beban kerja ialah proses dalam menetapkan besaran waktu kerja yang dipakai serta diperlukan guna menyelesaikan suatu pekerjaan pada periode tertentu. Beban kerja memiliki sejumlah indikator, yakni target yang harus tercapai, penggunaan waktu kerja, dan kondisi pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan, aspek lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting serta bersifat krusial sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah kondisi atau suasana tempat berlangsungnya aktivitas kerja para karyawan. Menurut Afandi (2018:65), kenyamanan lingkungan kerja bisa memberi rasa aman bagi karyawan sekaligus mendorong mereka supaya mampu bekerja secara lebih maksimal. Sementara itu, Budiasa (2021:39) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja ialah keseluruhan kondisi yang ada di sekitaran karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaan, baik yang bersifat langsung ataupun tidak, mencakup aspek fisik maupun nonfisik, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai maupun terhadap proses pelaksanaan pekerjaannya. Budiasa (2021:44) juga menyebutkan sejumlah indikator lingkungan kerja, yakni keadilan dalam lingkungan kerja, keamanan serta keselamatan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, serta suasana kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah tingkat pencapaian karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Afandi (2018:83) menerangkan bahwasanya kinerja bisa diartikan sebagai bentuk kesediaan baik individu maupun kelompok untuk melaksanakan serta menyempurnakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya guna mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Adapun menurut Budiasa (2021), kinerja didefinisikan sebagai

kemampuan individu dalam mengoptimalkan berbagai sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output kerja yang baik, baik secara kuantitas ataupun kualitas, selaras dengan tugas yang sudah diberi. Lebih lanjut, Afandi (2018:89) menyebutkan sejumlah indikator kinerja karyawan, yakni ketelitian, inisiatif, disiplin kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yaitu dengan pendekatan penelitian yang menghasilkan penemuan dengan menggunakan teknik statistik. Pelaksanaan studi ini yakni di PT. Pos Indonesia Cabang Kediri yang berlokasi di Jl. Mayor Jend. Sungkono No. 32, Pocanan, kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64123. Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri dengan jumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data pada studi ini yakni dengan observasi, wawancara, penyebaran kuisioner dengan *skala likert* 1-4, serta studi kepustakaan dengan mencari referensi dan kajian literatur dari buku, dokumen, dan jurnal ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Instrumen dipandang dari validitasnya dipakai untuk memperlihatkan kevalidan sebuah instrumen. Dari kuisioner yang disebar jumlahnya 51 responden bisa mendapatkan hasil validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Nilai Kolerasi (Pearson Correlation)	Standar Validitas	Uji Sig-2 (2-tailed)	Ket.
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,822	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,848			
	X1.3	0,852			
	X1.4	0,678			
	X1.5	0,800			
	X1.6	0,704			
	X1.7	0,764			
	X1.8	0,697			
	X1.9	0,648			
	X1.10	0,737			
	X1.11	0,500			
	X1.12	0,564			
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,707	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,727			
	X2.3	0,829			
	X2.4	0,812			
	X2.5	0,882			
	X2.6	0,802			

Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,852
	X3.2	0,805
	X3.3	0,862
	X3.4	0,862
	X3.5	0,777
	X3.6	0,903
	X3.7	0,799
	X3.8	0,771
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,776
	Y.2	0,787
	Y.3	0,832
	Y.4	0,722
	Y.5	0,844
	Y.6	0,850
	Y.7	0,714
	Y.8	0,848
	Y.9	0,792
	Y.10	0,733
	Y.11	0,747
	Y.12	0,761

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Merujuk pada tabel 1. nilai korelasi (*pearson colleration*) semua item pertanyaan dinilai valid karena masing-masing item pertanyaan memperoleh nilai signifikansinya dibawah 0,5.

Uji Reliabilitas

Dari kuisioner yang disebar ada 51 responden bisa mendapatkan hasil pengujian reliabilitasnya yang bisa diketahui pada teks dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,098	Reliabel
2.	Beban Kerja (X2)	0,882	
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,935	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,984	

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Tabel 2 memperlihatkan bahwasanya seluruh item pada setiap variable mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0,60 maka instrumen dinyatakan “reliabel”. Oleh karenanya, hasil kuisioner tersebut mempunyai tingkat konsistensi pengukuran yang baik, sehingga data yang didapat bisa dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Niali Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,200	0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data dioleh peneliti 2026

Bersasarkan tabel 3. Dapat dilihat angka signifikan sebesar 0,200. Maka bisa dikatakan bahwa nilai itu memiliki signifikansi distribusi normal, dikarenakan melebihi nilai signifikans 0,05 yang memperlihatkan bahwasannya nilai residualnya sudah memiliki distribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas.

Variabel	Sig (combined)	Linierity	Deviation Linierity	from	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			0,675		
Beban Kerja (X2)	0,000	0,000	0,271		Linier
Lingkungan Kerja (X3)			0,067		

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasar pengujian linieritas diatas, didapati nilai sig. *Linierity* < 0,05 serta nilai *deviation from linierity* > 0,05. Hasil tersebut mengungkapkan adanya hubungan antara budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,400	2,498	
Beban Kerja (X2)	0,310	3,221	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,243	4,120	

Sumber: data diolah peneliti 2026

Merujuk pada tabel 5. diatas setiap dari variable independen dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, yang dimana kriteria pengujian multikolinieritas yaitu nilai *VIF* < 10, dan nilai *tolerance* > 0,10.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Variabel	Sig.	Standar Heterokedastisitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,547	> 0,05	
Beban Kerja (X2)	0,117	> 0,05	Tidak terjadi
Lingkungan Kerja (X3)	0,975	> 0,05	heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Merujuk pada tabel 6. didapati nilai sig. ketiga variable tersebut melebihi 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,210	2,168	0,035	H1: Diterima
Beban Kerja (X2)	1,200	6,412	0,000	H2: Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,283	2,097	0,041	H3: Diterima
Konstanta (a)				3,162
Nilai Koefisien Determinasi R ²				0,872
F _{hitung}				106.654
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka bisa disusun persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,162 + 0,210X_1 + 1,200X_2 + 0,283X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwasanya: a.) Nilai konstanta sebesar 3,162 menunjukkan apabila X₁, X₂, serta X₃ nilainya 0, maka Y mempunyai nilai dengan besaran 3,162; b.) Koefisien regresi variabel X₁ ialah 0,210 menunjukkan bahwasannya dengan asumsi variabel independen lainnya berada pada kondisi konstan, setiap meningkatnya satu satuan pada X₁ akan mengalami kenaikan nilai Y sebesar 0,210. Koefisien variabel mempunyai nilai positif yang mengindikasikan ada korelasi positif diantara X₁ dengan Y; c.) Koefisien regresi variabel X₂ yakni 1,200 menunjukkan bahwasannya dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, setiap meningkatnya satu satuan pada X₂ akan mengalami kenaikan nilai Y sebesar 1,200. Nilai koefisien yang positif tersebut mengindikasikan adanya korelasi positif antara X₂ dan Y; d.) Dengan nilai sebesar 0,283, koefisien variabel lingkungan kerja (X₃) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian menunjukkan bahwa Y akan mengalami kenaikan 0,283 satuan bila variabel independen lainnya diasumsikan konstan dan lingkungan kerja meningkat satu satuan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa antara X₃ dan Y terdapat korelasi positif, sebagaimana nilai koefisien yang mempunyai nilai positif.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Pengukuran terhadap besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial pada variabel terikat dilaksanakan melalui uji t parsial. Variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai sig. < 0,05 (< 0,05). Oleh karenanya, penerimaan hipotesis ditentukan ketika taraf sig. < 0,05, sedangkan hipotesis akan ditolak bila nilai sig. > 0,05 (> 0,05).

Berdasarkan tabel 7. maka bisa ditarik simpulan: a.) Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai t_{hitung} 2,168 dengan taraf signifikansinya $0,035 < 0,05$, maka “ H_1 diterima”. Berarti, variable budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh signifikan pada Y; b.) Variabel beban kerja (X2) mempunyai t_{hitung} 6,412 dan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka “ H_2 diterima”. Berarti, variable beban kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan serta positif pada Y; c.) Variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai t_{hitung} 2,097 dengan taraf signifikansinya $0,041 < 0,05$, maka “ H_3 diterima”. Berarti, secara parsial variable lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Pengujian F dipakai guna membuktikan ada atau tidaknya pengaruh simultan antara variable bebas pada variable terikat. Adapun cara untuk menentukan tingkat signifikansinya ialah dengan melihat nilai sig., yakni bila sig. $< 0,05$ maka variable bebas dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap variable terikat.

Merujuk pada Tabel 7, bisa diketahui bahwasannya nilai sig. pada uji F ialah $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} sebesar 106,654. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasannya “ H_a diterima”, yang mengindikasikan secara simultan ada pengaruh signifikan antara variable independen pada variable dependen. Oleh karenanya, bisa diambil simpulan bahwasannya “budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 ditujukan guna melakukan pengukuran tingkat keeratan korelasi diantara 2 variabel. Berdasarkan tabel 7. didapati nilai $R^2 = 0,872$, yang artinya 87,2% variabel Y dipengaruhi X1, X2, serta X3, sisanya ditentukan variabel lain di luar studi

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisa yang dilaksanakan, bisa diambil simpulan bahwasannya: a.) Masing-masing dari variable budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja memberi pengaruh secara parsial serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri; b.) Secara simultan serta signifikan budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kediri.

Saran

Merujuk pada hasil studi ini diharapkan pihak perusahaan bisa memberi perhatian yang lebih serius serta melakukan perbaikan berkelanjutan, khususnya terkait aspek beban kerja, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih bersemangat, nyaman, serta lingkungan kerja terdapat kinerja karyawan agar karyawan merasa lebih bersemangat, nyaman dan tenang saat menjalankan tugasnya. Kemudian harapan dan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu bisa memakai variabel lain di luar variabel tersebut supaya memperoleh hasil beragam, serta untuk melakukan perluasan ruang lingkup terkait “pengaruh budaya organisasi, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” yang dipakai pada studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanaf Publishing.
- Ardhani, G., & Vera, S. S. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *Journal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237–250. <https://doi.org/10.35968/npt6zz04>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Dexter, & Adrie, F. A. (2023). Pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Herman Group. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 23(2), 57–64. <https://ejournal.ukrida.ac.id/index.php/IMB/article/view/3231>
- Duka, A. T., Theresia, L. L. P., Hermayanti, & Alvonso, F. G. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930>
- Fauziah, R., Indah, Y. A., & Agung, M. A. (2022). Pengaruh keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.502>
- Firjatullah, J., Christian, W. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Fitria. (2024). Pengaruh beban kerja, jam kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaber, Kab. Konawe. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 8100–8109. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8685>
- Gultom, H. N., Nurmasyaroh, Hadi, A. S., & Yas, A. Z. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika: Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lathiifa, S., & Chaerudin. (2022). The influence of organizational culture and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable (Case study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68–85.
- Oktavia, R., & Jhon, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2, 1–11. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3.2214>
- Putra, B., Lucky, & Merinda. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*, 11(2), 279–289.
- Putra, M. A., & Chotamamul, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1, 636–645. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.120>
- Sahda, N. N., Nancy, Y., & Towaf, T. I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Faco Global Engineering. *[Nama Jurnal Tidak Dicantumkan]*, 1(2).
- Santoso, M. R., & Sri, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progres*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>