

Hubungan Beban Kerja dan Budaya Organisasi serta *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Bali

GEDE KRISHNA ANANDA PUTRA*, DWI PUTRA DARMAWAN

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana,
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232, Bali
Email: *gedekrishna14@gmail.com
putradarmawan@unud.ac.id

Abstract

The Relationship of Workload and Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Performance of PT Bank Pembangunan Daerah Bali

Human resources are crucial to the success of an organization. Effective management of human resources is the key to achieving organizational goals. PT Bank Pembangunan Daerah Bali (BPD Bali) is a company engaged in banking that requires employee performance to advance the company. The purpose of this study is to identify the relationship between workload and organizational culture and perceived organizational support on employee performance of PT BPD Bali. The sample of this study used proportional random sampling technique with a total of 72 people. Research data obtained from the results of a questionnaire with a questionnaire. This research was processed using Structural Equation Modeling (SEM) data analysis with the Smart PLS 4 program as the analysis tool. The results of this study indicate that workload has a negative and significant relationship to employee performance, which means that if workload increases, it will reduce the potential performance of employees and organizational culture and perceived organizational support have a positive and significant relationship to employee performance, meaning that the organizational culture and organizational support perceived by employees is good and strong, it will increase the potential of the performance of BPD Bali employees themselves. PT BPD Bali is advised to pay attention to the portion of employee workload, optimize organizational culture, and increase organizational support for employees.

Keywords: *workload, organizational culture, perceived organizational support, employee performance, PT. BPD Bali*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menurut Umar (2001) adalah konsep yang mencakup perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan perusahaan secara terintegrasi. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam mengembangkan diri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memiliki tanggung jawab merancang kebijakan dapat bekerja secara optimal demi keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memberikan dukungan organisasi sehingga karyawan termotivasi memberikan yang terbaik. Karyawan yang merasakan *perceived organizational support* (POS) dari organisasi memiliki keyakinan bahwa organisasi akan membantu, yang akhirnya menghasilkan peningkatan dalam kinerja (Tamimi & Tamam, 2023).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan dampak negatif bagi pegawai, baik dari segi fisik maupun mental. Keadaannya ini dapat menghasilkan kurangnya fokus pada pekerjaan sehingga membahayakan produktivitas karyawan (Nabawi, 2019). Peningkatan kinerja karyawan diperlukan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Bali (BPD Bali). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan pada bulan September di kantor pusat BPD Bali mengenai beban kerja, budaya organisasi, dan POS, sebagian besar karyawan yang bekerja di BPD ini pernah merasakan adanya beban kerja yang berlebih dalam satu waktu tertentu. Beban kerja berlebih muncul ketika ada pemberian *jobdesk* secara mendadak dan adanya program serta peluncuran layanan baru. Situasi ini membuat adanya peningkatan target yang harus dicapai serta menuntut penyelesaian tugas dengan waktu yang relatif terbatas. Hal ini menciptakan kondisi karyawan harus menghadapi tantangan ganda, yaitu memahami dan menyelesaikan tugas cepat dan tepat. Ketidakmampuan dalam mencapai target menghasilkan pekerjaan yang tidak sebaik sebelumnya, hasil ini berdampak dengan tingkat stres yang berdampak pada kinerja karyawan.

Mengenai budaya organisasi yang berlaku, beberapa karyawan mengaku adanya dinamika nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi yang membuat karyawan memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kendala lainnya terdapat karyawan yang memerlukan dukungan tambahan dari atasan terkait tanggung jawab tugas yang dimiliki serta kendala dalam menangani masalah dengan nasabah yang terletak pada kurangnya kejelasan informasi yang disampaikan oleh karyawan maupun nasabah. BPD Bali telah memberikan dukungan organisasi kepada karyawannya melalui pelatihan, sesi diskusi, dan konseling. Meskipun demikian, efektivitas dari upaya tersebut masih terkendala oleh data yang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya tentu menjadi hambatan bagi BPD Bali. Ditambah lagi dengan adanya *research gap* mengenai perbedaan hasil penelitian sebelumnya dari hubungan beban kerja, budaya organisasi serta *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali membuat kinerja karyawan perlu dianalisis lebih lanjut guna

mengetahui hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT BPD Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali?
2. Bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali?
3. Bagaimana hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali
3. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai mengenai hubungan beban kerja dan budaya organisasi serta *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran bagaimana hubungan beban kerjadan budaya organisasi serta *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali. Serta dapat memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT BPD Bali. Penentuan lokasi dilakukan secara *purposive* yaitu secara sengaja yang didasarkan atas pertimbangan tertentu. Adapun waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Desember 2023 hingga April 2024. Waktu penelitian ini terdiri dari pengumpulan data, analisis data dan penyusunan skripsi.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang meliputi hasil wawancara

dan pengisian angket berupa kuesioner. Serta data sekunder yang meliputi sejarah dan profil perusahaan PT BPD Bali.

2.3 *Metode pengumpulan data*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menggunakan metode wawancara dengan informan kunci serta angket yang melibatkan penggunaan kuesioner.

2.4 *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh divisi Kantor Pusat PT BPD Bali yang terdiri dari 14 divisi dengan jumlah karyawan sebanyak 248 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan perhitungan jumlah sampel minimal menggunakan rumus Slovin dikarenakan jumlah anggota populasi diketahui secara pasti jumlahnya (Sugiyono, 2013). Maka dihitung rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$
$$n = \frac{248}{1 + 248 \times 0,1^2}$$
$$n = 71,26437$$
$$n = 72 \text{ orang}$$

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= jumlah populasi

α = Batas toleransi kesalahan sebesar 10% = 0,1

Berdasarkan rumus Slovin di atas, didapatkan jumlah sampel sebanyak 72 responden yang terdiri dari 14 divisi. Jumlah sampel tersebut dibagi dengan rumusan alokasi proporsional berdasarkan jumlah karyawan setiap divisi sehingga didapat hasil divisi DJA 7 orang, KPN 8 orang, KPI 4 orang, KRK 4 orang, MRO 2 orang, OKA 7 orang, RENSTRA 2 orang, SDM 4 orang, TIF 11 orang, PGD 1 orang, TRS 4 orang, UMA 8 orang, SEKPER 5 orang, dan SAF 5 orang.

2.5 Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel penelitian pada setiap pembahasan analisis tujuan dengan beberapa indikator didalamnya yang dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1.
Variabel Hubungan Beban Kerja, Budaya Organisasi , *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Indikator	Jenis Data
1	Beban Kerja (X1)	a. Tugas b. Organisasi Kerja c. Lingkungan Kerja d. Faktor Somatis e. Faktor Psikis	Ordinal
2	Budaya Organisasi BPD Bali (X2)	a. <i>Competent</i> b. <i>Integrity</i> c. <i>Teamwork</i> d. <i>Customer awareness</i>	Ordinal
3	<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	a. Organisasi menghargai kontribusi b. Organisasi menghargai usaha ekstra c. Organisasi menanggapi keluhan d. Organisasi peduli kesejahteraan e. <i>Feedback</i> terkait kinerja f. Peduli terhadap kepuasan kerja g. Memberikan perhatian h. Bangga atas keberhasilan	Ordinal
4	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas kerja b. Ketepatan waktu c. Inisiatif d. Kemampuan e. Komunikasi	Ordinal

Sumber: Data primer diolah (2024)

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif dan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan *software* Smart-PLS.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik dari responden didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner berupa *Google Form* yang dikirimkan kepada seluruh divisi Bank BPD Bali. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 72 orang. Data karakteristik dari responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama masa kerja dan tingkat jabatan.

1. Umur

Responden pada penelitian ini didominasi oleh kelompok umur 26 – 35 tahun dengan jumlah sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 44%. Kelompok umur 17 – 25 tahun sejumlah 2 orang, kelompok umur 36 – 45 tahun sejumlah 18 orang dan kelompok umur lebih dari 45 tahun dengan jumlah 20 orang.

2. Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 53%, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Responden Responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 49 orang dengan persentase 68%. SD/SMP/SMA yaitu sebanyak 3 orang dan magister (S2) sebanyak 20 orang.

4. Masa Kerja

Responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun dengan jumlah responden 65 orang dan persentase sebesar 90%. Masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 4 orang dan masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 3 orang.

5. Tingkat Jabatan

Responden pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki tingkat jabatan officer dengan jumlah responden 50 orang dan persentase sebesar 69%. Tingkat jabatan kepala divisi sebanyak 4 orang, wakil kepala divisi sebanyak 1 orang dan kepala bagian sebanyak 17 orang.

3.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel-variabel penelitian secara statistik. Dalam penelitian ini, metode tersebut melibatkan penggunaan nilai rata-rata (mean), nilai maksimum dan nilai minimum untuk menguraikan secara mendetail setiap variabel. Dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Minimum	Maximum	Mean
1.	Beban Kerja (X1)	1	5	3,67
2.	Budaya Organisasi (X2)	1	5	4,25
3.	<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	1	5	3,94
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1	5	4,39

Sumber : *Data primer dihitung (2024)*

Dari hasil Tabel 2 dapat disimpulkan deskriptif seluruh variabel, sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 1 dan maksimal 5 yang dapat diberikan responden. Nilai rata-rata (*mean*) beban kerja adalah sebesar 3,67 yang

berarti masuk kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa beban kerja memiliki hubungan dan berperan dalam menentukan kinerja karyawan.

2. Budaya organisasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 1 dan maksimal 5 yang dapat diberikan responden. Nilai rata-rata (mean) budaya organisasi adalah sebesar 4,25 yang berarti masuk kategori setuju pentingnya budaya organisasi dalam konteks kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dan berperan dalam menentukan kinerja karyawan.
3. Perceived organizational support (X3) memiliki nilai minimum sebesar 1 dan maksimal 5 yang dapat diberikan responden. Nilai rata-rata (mean) perceived organizational support adalah sebesar 3,94 yang berarti masuk kategori setuju pentingnya perceived organizational support dalam konteks kinerja karyawan. Hal ini bahwa mayoritas responden setuju bahwa perceived organizational support memiliki hubungan dan berperan dalam menentukan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 1 dan maksimal 5 yang dapat diberikan responden. Nilai rata-rata (mean) kinerja karyawan adalah sebesar 4,39 yang berarti masuk kategori setuju pentingnya kinerja karyawan.

3.3 Hubungan Beban Kerja dan Budaya Organisasi serta Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan PT BPD Bali

Pengukuran analisis SEM-PLS dilakukan dengan dua tahap perhitungan yaitu melalui analisis evaluasi model pengukuran dan analisis evaluasi model struktural.

1. Analisis Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis evaluasi model pengukuran (*outer model*) memiliki 2 jenis pengujian yaitu uji validitas model dan uji reliabilitas model sebagai berikut:

a. Pengujian validitas model

Uji validitas terdiri dari dua jenis, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dapat dinilai melalui *loading factor* dari setiap indikator dan *Average Variance Extracted* (AVE), sementara validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan *square root of Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3.
Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Tugas (X1.1)	0,870	Valid
	Organisasi kerja (X1.2)	0,877	Valid
	Lingkungan kerja (X1.3)	0,864	Valid
	Faktor somatis (X1.4)	0,865	Valid
	Faktor psikis (X1.5)	0,904	Valid
Budaya Organisasi (X2)	<i>Competent</i> (X2.1)	0,871	Valid
	<i>Integrity</i> (X2.2)	0,881	Valid
	<i>Teamwork</i> (X2.3)	0,797	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	<i>Customer Awareness</i> (X2.4)	0,882	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	Organisasi menghargai kontribusi (X3.1)	0,805	Valid
	Organisasi menghargai usaha (X3.2)	0,817	Valid
	Organisasi menanggapi keluhan (X3.3)	0,850	Valid
	Organisasi peduli kesejahteraan (X3.4)	0,858	Valid
	Feedback terkait kinerja (X3.5)	0,727	Valid
	Peduli terhadap kepuasan kerja (X3.6)	0,770	Valid
	Memberikan perhatian (X3.7)	0,845	Valid
	Bangga atas keberhasilan (X3.8)	0,713	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja (Y1)	0,772	Valid
	Ketepatan waktu (Y2)	0,738	Valid
	Inisiatif (Y3)	0,771	Valid
	Kemampuan (Y4)	0,761	Valid
	Komunikasi (Y5)	0,868	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 4.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Beban Kerja (X1)	0,768
Budaya Organisasi (X2)	0,737
<i>Perceived Organizational Support</i> ((X3)	0,613
Kinerja Karyawan (Y)	0,640

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada analisis model pengukuran syarat agar bisa dikatakan valid dalam validitas konvergen adalah nilai dari *loading factor* $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$ (Hair Jr et al., 2021). Pada pengujian ini seluruh indikator dari setiap variabel sudah memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 5.

Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

	X1	X2	X3	Y
X1	0,876			
X2	-0,552	0,859		
X3	-0,416	0,346	0,783	
Y	-0,630	0,680	0,606	0,800

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, maka semua akar dari AVE tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

b. Pengujian Reabilitas Model

Tabel 6.

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0,925	0,943
Budaya Organisasi (X2)	0,881	0,918
<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	0,919	0,934
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	0,888

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari setiap variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai diatas 0,7.

2. Analisis evaluasi model struktural (*inner model*)

Analisis evaluasi model struktural (*inner model*) terdiri dari 2 jenis analisis yaitu Uji *R-Square* dan *Path Coefitient*.

a. Uji *R-Square*

Tabel 7.

Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Y	0,658	0,643

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa semua konstruk eksogen (X1, X2, X3 dan X4) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,643 atau 64,3% dan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari model.

b. Path Coefficient

Syarat dari uji path coefficient atau uji hipotesis yaitu apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau nilai p-value di bawah 0,05 maka dinyatakan adanya pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen pada masing – masing hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 8.

Nilai *Path Coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>t statistics (O/STDEV)</i>	<i>p values</i>
X1 -> Y	-0.250	-0.240	0.103	2.424	0.015
X2 -> Y	0.418	0.444	0.107	3.897	0.000
X3 -> Y	0.356	0.348	0.089	4.016	0.000

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui bahwa:

1. Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali.

Hasil pengujian menunjukkan variabel beban kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,424 dengan p-values 0,015. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali atau dapat dikatakan H1 diterima. Besarnya original sample yang menunjukkan nilai -0.250 yang berarti beban kerja memiliki hubungan negatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soelton et al., (2021) dan Syihabudhin et al., (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali

Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 3.897 dengan p-values 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali atau dapat dikatakan H2 diterima. Besarnya original sample yang menunjukkan nilai 0.418 yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2022) dan Dayani & Kadang (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *attractiveness* terhadap minat beli buah durian di House of Durian Bali

3. Hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali

Hasil pengujian menunjukkan variabel *perceived organizational support* memiliki nilai t-statistik sebesar 4.016 dengan p-values 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali atau dapat dikatakan H3 diterima. Besarnya original sample yang menunjukkan nilai 0.356 yang berarti *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Omar et al., (2019) dan (Suwanto & Kumalasari, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Variabel *perceived organizational support* adalah variabel yang memiliki nilai paling tinggi.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali menunjukkan dampak negatif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika beban kerja yang diberikan meningkat maka akan menurunkan potensi kinerja karyawan. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPD Bali menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hasil penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik dan kuat akan meningkatkan potensi dari kinerja

karyawan. Hubungan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di PT BPD Bali menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan. Hasil penelitian menegaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang baik dan kuat akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

4.2 *Saran*

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian menyarankan PT. BPD Bali untuk mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan, termasuk memastikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan, memperbaiki struktur organisasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan perhatian terhadap aspek kesehatan dan psikis karyawan. Selain itu, disarankan pula untuk merancang program yang memaksimalkan praktik budaya organisasi "CINTA" dan memperkuat *perceived organizational support* terhadap karyawan. Langkah- langkah ini diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta memperkuat komitmen dan semangat kerja dalam perusahaan.

5. *Ucapan Terima Kasih*

Ucapan terima kasih penulis kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan telah membantu penulis sehingga penulisan e-jurnal ini dapat terlaksana. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Daftar Pustaka

- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The Impact of Perceived Organizational Support and Resilience on Pharmacists' Engagement in Their Stressful and Competitive Workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969–976.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 128–139.
- Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1168–1181.

- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202–212.
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)*, 141–146.
- Tamimi, M., & Tamam, M. B. (2023). *The Effect of Organizational Support on Employee Performance: A Systematic Literature Review*.
- Umar, H. (2001). *Strategic Management in Action*. Gramedia Pustaka Utama.