BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada suatu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai (Gary Dessler dalam Chr. Jimmy L, Gaol, 2014:82). Adapun menurut Kasmir (2016:6), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder."

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah segala bentuk kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia mulai dari proses perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi

Menurut Veitzhal Rivai (2010:13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja ses uai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

- Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Procurement*), yaitu proses penarikan, seleksi, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
2. Pengembangan (*Development*), yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compentation*), yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
4. Pengintegrasian (*Integration*), yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan (*Maintenance*), yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

6. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*), artinya perusahaan mengembalikan orang-orang dalam perusahaan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, perusahaan harus melakukannya sesuai dengan persyaratan yang ada sehingga karyawan yang sudah berhenti kerja tetap mendapatkan hak-hak mereka sebagaimana mestinya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Definisi

Menurut (Threesa & Budiarti, 2021:120) kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja Karyawan adalah salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan agar bertahan hidup dan melaksanakan tugas mereka dan kewajiban kepada organisasi dimana mereka berlindung (Mentari & Putri, 2018:287).

Menurut Hasanah (2017:21) pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Jadi kinerja adalah hasil atau tingkat kemampuan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Pada kegiatan operasional perusahaan terdapat penilaian dalam kinerja yang menjadi tolak ukur dan pencapaian target tersebut berdasarkan target dan rencana yang telah dibuat sebelumnya, sehingga jika target tersebut melebihi dari yang diharapkan maka kinerja dan usaha karyawan baik maupun sebaliknya. Sehingga hal itu menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk kedepannya agar kelangsungan hidup perusahaan terjaga. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Budiarti, 2013:1).

2.1.2.2 Indikator

Menurut menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja

   Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu

   Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran

   Karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerjasama

   Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2.3 Penilaian kinerja

Irham Fahmi (2014:237) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja. Menurut Veithzal Rivai (2004:309) kecakapan, kemampuan karyawan merupakan sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Menurut Veithzal Rivai (2004:312) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Menerapkan dan mengembangkan kompetensi pekerjaan.
8. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah

2.1.3 Modal Manusia

2.1.3.1 Definisi

Modal manusia penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, modal manusia memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo dalam Rajak et al., 2018:3).

Menurut Schermerhon dalam (Rajak et al., 2018:3) modal manusia diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. Modal manusia terdapat di dalam diri manusia karyawan, kontribusi karyawan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Follis, 2001). Adapun menurut Gaol (2014:696) menyatakan bahwa *human capital* merupakan Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*expertise*), Kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa modal manusia adalah nilai tambah yang terdapat pada diri manusia berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

2.1.3.2 Indikator

Schermerhorn, (2005:33) dalam human capital adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi.

1. *Skills*

   Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

2. Inovasi

   Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

3. *Creativity*

   Creativity merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di alami. Kreatif atau kratifitas dapat memberikan pandangan berbeda dari yang sudah ada sehingga atas kemampuannya tersebut ia diperlukan setiap problema kehidupan.

4. *Life experience*

   Pengalaman dalam hal pekerjaan adalah peroses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

5. *Knowledge*

   Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang–orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Definisi

Menurut Menpan dalam Adityawarman et al, (2016:36) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo, (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Saputra (2022) beban kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Berdasarkan pengertian beban kerja diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.1.4.2 Indikator

Menurut Koesomowidjojo (2017:33-36), indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan

   Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja

   Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai

   Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya

antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan waktu volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Definisi

Budaya organisasi berkaitan dengan pendapat pegawai tentang karakteristik dari budaya perusahaan tersebut. Brown dalam Sembiring dan Kiki (2018:29) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai pola keyakinan, nilai-nilai dan belajar cara-cara untuk mengatasi pengalaman yang telah dikembangkan selama sejarah organisasi, dan yang cenderung diwujudkan dalam perilaku anggotanya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa secara umum setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka tentang apa saja yang harus diikuti dan dipelajari.

Adapun menurut Erni dalam Dewi S et al (2021:1691) bahwa budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

2.1.5.2 Indikator

Menurut Stephen P. Robbins ada enam indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

   Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Perhatian ke hal yang rinci/detail

   Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap keseluruhan perihal dalam organisasi.

3. Orientasi hasil

   Kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output yang di hasilkan dinilai dari kuantitasnya saja atau juga dinilai dari kualitas dan keefesienan dalam penyelesainya.

4. Orientasi Individu

   Kadar seberapa jauh keputusan yang telah ditentukan manajemen turut mempengaruhi prilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim

   Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukanya perorangan.

6. Keagresifan

   Kadar seberaba jauh karyawan agresif dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka masing-masing.

7. Kestabilan

   Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti lokasi penelitian jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Threesa & Budiarti (2021) melakukan penelitian tentang modal manusia, modal sosial, dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada perusahaan pertambangan di Indonesia). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 83 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh modal manusia secara parsial sebesar 47,6% terhadap kinerja, untuk modal sosial secara parsial memberikan pengaruh sebesar 21,6% terhadap kinerja, dan untuk budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 18,1% terhadap kinerja. Hasil uji serempak (simultant) menunjukkan bahwa modal manusia, modal sosial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tampi et al., (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji serempak (simultan) menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado. Sedangkan secara parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado, sedangkan kompensasi bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya Manado.

Agripa toar sitepu (2013) melakukan penelitian beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara tbk cabang Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 karyawan tetap dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil uji serempak (simultant) menunjukkan bahwa bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Frimayasa & Lawu (2020) melakukan penelitian pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT. Frisian Flag. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda . Hasil uji serempak (simultant) maupun parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

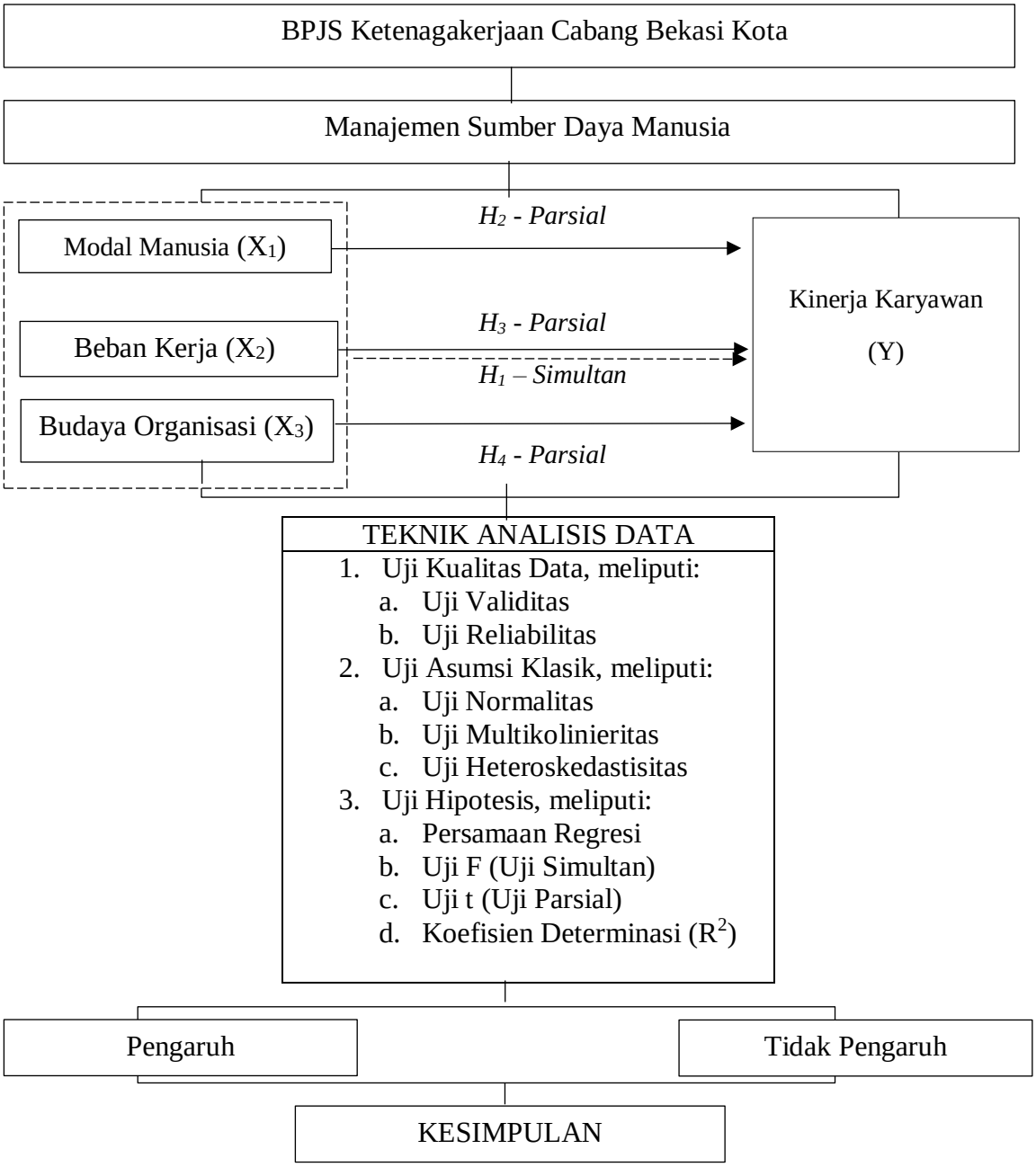
Wulan Sari Girsang (2019) melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di RS Putri Hijau No 17, Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 234 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil uji serempak (simultant) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen ada pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Threesha (2021)	Modal manusia, modal sosial, dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Modal manusia Budaya organisasi Kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	- Uji regresi sebesar 87,1% - Uji f, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Uji t, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan
Tampi et al., (2021)	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	- Uji f, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Uji t, hanya kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan
Agripa toar sitepu (2013)	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN	Beban kerja Motivasi	Analisis regresi linear berganda	- Uji f, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Uji t, beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan
Frimayasa & Lawu, (2020)	Pengaruh komitmen dan human capital terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag	Human capital Kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	- Uji regresi sebesar 51% - Uji f, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Uji t, semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan
Wulan sari girsang (2019)	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau	Budaya organisasi; Komitmen; Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	- Uji f, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Uji t, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

1. Hipotesis 1

   Ho : $\beta 1 = 0$, berarti secara simultan modal manusia, beban kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

   H1 : $\beta 1 \neq 0$, berarti secara simultan modal manusia, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

2. Hipotesis 2

   Ho : $\beta 2 = 0$, berarti secara parsial modal manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

   H1 : $\beta 2 \neq 0$, berarti secara parsial modal manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

3. Hipotesis 3

   Ho : $\beta 3 = 0$, berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

   H1 : $\beta 3 \neq 0$, berarti secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

4. Hipotesis 4

   Ho : $\beta 4 = 0$, berarti secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

   H1 : $\beta 4 \neq 0$, berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.