

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan dan misinya. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting yang menjadi dasar keberhasilan suatu perusahaan. Namun, keberhasilan tersebut hanya dapat dicapai jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan teratur.

Setiap perusahaan pada umumnya memerlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Diantara syarat dan ketentuan yang terdapat di dalam sumber daya manusia yaitu diberlakukannya untuk menciptakan tujuan yang baik bagi perusahaan dan karyawan, sehingga tujuan kesejahteraan bersama dapat dicapai. Oleh karena itu, perusahaan berharap untuk memiliki karyawan yang dapat mencapai target pada setiap periode untuk memberikan prestasi kerja yang optimal. Hal ini akan memudahkan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan serta menghasilkan laba yang optimal.

Dalam upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif sangat diperlukan melalui manajemen sumber daya manusia. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Kinerja seorang pegawai perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah penting bagi kesuksesan perusahaan dikarenakan untuk mencapai tujuan yang dapat menciptakan kondisi

perkembangan karyawan dengan mendorong karyawan untuk menerapkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara maksimal.

PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ) adalah anak perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk dan PT. Jakarta Marga Jaya yang bergerak di bidang pengelolaan jalan tol JORR W2 Utara (Ulujami – Kebon Jeruk), yang meliputi pendanaan, perencanaan teknik, pelaksanaan konstruksi, pengoperasian dan pemeliharaan jalan tol. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 24 Agustus 2009 sebagai anak perusahaan. Sejak didirikan, MLJ terus berkembang dan berkontribusi dalam pengembangan infrastruktur jalan tol di Jakarta. PT. Marga Lingkar Jakarta juga berusaha memenuhi ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan bisnisnya. Maka dari itu, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan jalan tol, PT. Marga Lingkar Jakarta sangat membutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang berkualitas tinggi dalam penyediaan pelayanan jalan tol yang baik untuk masyarakat.

Menurut Ali Chaerudin, dkk (2020) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha.

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan kebutuhan dan persyaratan karyawan untuk dapat mencapai hasil terbaik, karena kinerja karyawan seringkali menjadi permasalahan yang dibahas dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dijadikan indikator penting untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja perusahaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesuksesan dan keuntungan perusahaan. Perusahaan harus melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan secara teratur untuk mengidentifikasi area di mana karyawan perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang efektif, hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan sesuai dan berjalan lancar dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Marga Lingkar Jakarta, sehingga penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi memperbaiki faktor-faktor tersebut.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja PT. Marga Lingkar Jakarta

| Tahun | Kualitas | Kuantitas | Kategori |
|--------------|-----------------|------------------|-----------------|
| 2021 | 80% | 87% | Baik |
| 2022 | 73% | 78% | Sedang |

Sumber: Laporan Penilaian Kinerja Tahun 2021-2022 di PT. Marga Lingkar

Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ) pada tahun 2021 sampai 2022 mengalami penurunan kinerja sebanyak 7% dari aspek kualitas dan penurunan 9% dari aspek kuantitas. Pada aspek kualitas terlihat dari beberapa indikator penilaian kinerja menekankan kecepatan, ketepatan dan ketelitian dalam bekerja di PT. MLJ, sedangkan pada aspek kuantitas terlihat dari beberapa indikator penilaian kinerja yang menekankan jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan sesuai target dan menyelesaikan masalah yang akan datang untuk diselesaikan dengan baik ketika bekerja di PT. MLJ.

Tabel 1.2

Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

| No | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. | Hasil |
|-------|---|-------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan | 1 |
| 2 | Kompensasi | 2 |
| 3 | Beban Kerja | 5 |
| 4 | Budaya Organisasi | 7 |
| 5 | Kompetensi | 1 |
| 6 | Lingkungan Kerja | 4 |
| Total | | 20 |

Berdasarkan tabel 1.2 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra penelitian, peneliti memperoleh bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ) yaitu yang pertama Budaya Organisasi, yang kedua Beban Kerja, dan yang ke tiga Lingkungan Kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut M. Busro (2018) Budaya Organisasi adalah persepsi bersama

yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Oleh karena itu, Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel Budaya Organisasi.

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya Organisasi

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|---|----------|----------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan. | 7 orang | 13 orang |
| 2 | Mengalami kesulitan dalam menaati peraturan yang ada ditempat kerja. | 10 orang | 10 orang |
| 3 | Memiliki kemampuan berpikir secara kreatif dalam mencari solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah dengan baik. | 14 orang | 6 orang |
| 4 | Selalu siap memberikan umpan balik konstruktif kepada rekan kerja ketika meminta bantuan kepada saya. | 17 orang | 3 orang |
| 5 | Mampu menciptakan inovasi baru untuk meningkatkan budaya organisasi ditempat kerja. | 18 orang | 2 orang |

Berdasarkan tabel 1.3 yang merupakan hasil dari kuesioner pra penelitian variabel Lingkungan kerja (X_1) yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 responden, terdapat permasalahan pada pertanyaan nomor 1 “Merasa puas dengan hasil

pekerjaan yang saya kerjakan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 7 orang dan jawaban “Tidak” sebanyak 13 orang. Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat lebih banyak karyawan yang kurang merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka kerjakan disebabkan para karyawan PT. Marga Lingkar Jakarta masih merasa kurangnya penghargaan dan pengakuan yang membuat karyawan merasa tidak dihargai dengan hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, fenomena tersebut berdampak negatif pada budaya organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik dan sehat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga memperoleh budaya organisasi yang positif, mengembangkan inovasi dalam keterampilan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan jika budaya organisasi tidak sehat dan tidak dapat mendukung menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak termotivasi, dan kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu, dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting di tempat kerja atau perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Menurut Munandar dalam Mardiani (2021) mengatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu keadaan dari pekerjaan yang sedang dilakukan serta menjalankan tugas yang telah diberikan dan wajib dituntaskan pada batas waktu tertentu atau waktu yang telah ditentukan.

Dalam dunia kerja di tempat kerja atau perusahaan, faktor yang paling penting adalah beban kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh seorang karyawan dalam periode waktu

tertentu. Tingkat beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, tingkat beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan merasa tidak berguna dan kurang terpacu. Maka dari itu, perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja karyawan tetap seimbang dan tidak terlalu berat atau terlalu ringan.

Beban kerja mencakup jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Tingkat beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan dalam kinerja karyawan. Sementara itu, tingkat beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan merasa tidak berguna dan kurang terpacu. Maka dari itu, perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja karyawan seimbang dan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka.

Dalam upaya untuk mempertahankan tingkat kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan dan mengatur tugas dan tanggung jawab mereka dengan bijak. Karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat perlu diberikan dukungan dan bantuan yang sesuai, sedangkan karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu ringan perlu diberikan tugas tambahan yang lebih menantang. Mempertahankan tingkat beban kerja yang seimbang akan membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memaksimalkan kinerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan manajemen beban kerja karyawan sebagai salah satu bagian penting dalam strategi pengembangan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu,

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel beban kerja.

Tabel 1.4

Hasil Pra Penelitian Beban Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|--|----------|----------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan | 7 orang | 13 orang |
| 2 | Tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan selalu tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki | 10 orang | 10 orang |
| 3 | Merasa terlalu banyak beban kerja yang harus dikerjakan sehingga mempengaruhi kecepatan saya dalam menyelesaikan tugas | 6 orang | 14 orang |
| 4 | Sering diminta atasan untuk bekerja lembur dalam mengerjakan pekerjaan | 16 orang | 4 orang |
| 5 | Atasan meminta saya untuk melakukan penambahan dalam bekerja | 5 orang | 15 orang |

Berdasarkan tabel 1.4 yang merupakan tabel hasil dari kuesioner pra penelitian pada variabel Beban Kerja yang peneliti sebar sebanyak 20 responden dari tabel tersebut terdapat fenomena masalah pada pernyataan nomor 4 yaitu “Sering diminta atasan untuk bekerja lembur dalam mengerjakan pekerjaan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 16 orang responden dan dengan jawaban ”Tidak” sebanyak 4 orang responden. Fenomena yang terjadi pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ) adalah banyaknya karyawan yang diminta oleh atasan mereka untuk lembur dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan yang disebabkan oleh

pengguna jalan tol melunjak dan padat yang terdapat di hari-hari tertentu, seperti hari raya dan tanggal merah, maka dari itu mereka diminta untuk melakukan lembur sehingga karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2018) mengatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan totalitas fasilitas serta prasarana kerja yang terdapat didekat karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang bisa pengaruhi penerapan pekerjaan meliputi tempat bekerja, sarana, kebersihan serta pencahayaan”.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan bagi karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat mempengaruhi kesehatan dan menghambat pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Maka dari itu, lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti kebersihan, kenyamanan, suhu, dan pencahayaan yang memadai. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang bersih, nyaman, dan teratur cenderung merasa lebih baik, termotivasi, dan merasa nyaman dengan suatu kondisi suasananya sehingga dapat meraih kinerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, stres, dan tidak kondusif dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra

penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel lingkungan kerja.

Tabel 1.5

Hasil Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|--|----------|----------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Penerangan atau cahaya yang terdapat ditempat kerja sudah memadai | 13 orang | 7 orang |
| 2 | Suhu udara ditempat kerja cukup baik untuk membantu kegiatan dalam bekerja | 9 orang | 11 orang |
| 3 | Kurang konsentrasi dengan baik karena ditempat kerja terlalu bising | 14 orang | 6 orang |
| 4 | Hubungan atasan dengan para karyawan cukup baik | 11 orang | 9 orang |
| 5 | Hubungan kerja antara karyawan dengan sesama rekan kerja saling membantu sesama lain | 15 orang | 5 orang |

Berdasarkan tabel diatas ini dari hasil penyebaran kuesioner pra penelitian mengenai variabel lingkungan kerja terdapat fenomena permasalahan pada pernyataan nomor 2 yaitu “suhu udara ditempat kerja cukup baik untuk membantu kegiatan dalam bekerja” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 11 orang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ) mengalami fenomena bahwa suhu udara ditempat kerja belum cukup baik dalam menunjang kegiatan kerja karyawan yang disebabkan perawatan AC yang kurang baik

sehingga suhu udara di dalam ruangan menjadi tidak terlalu dingin atau sejuk dan keterbatasan AC yang membuat karyawan yang bekerja di PT. Marga Lingkar Jakarta merasa tidak nyaman dan kurang fokusnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan dalam upaya membangun lingkungan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang sedang bekerja. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Beban kerja yang seimbang dapat meminimalkan risiko stres dan kelelahan yang berlebihan, serta meningkatkan kinerja para karyawannya. Sedangkan lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan karena dapat memperoleh kinerja yang baik diperusahaannya.

Budaya organisasi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang saling terkait dalam dunia kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Latar belakang gabungan antara ketiga faktor ini sangat penting dalam memahami bagaimana perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dijunjung

tinggi oleh karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan mempengaruhi beban kerja karyawan.

Peneliti ini akan meneliti untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor seperti budaya organisasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ). Dengan begitu, Penelitian ini didasarkan pada wawancara secara langsung dan pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti dengan karyawan di PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ).

Dari hasil wawancara dan pra survey, peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan jalan tol yaitu perusahaan PT. Marga Lingkar Jakarta. Faktor lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja juga diidentifikasi sebagai hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan dan dapat memengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan karyawan saat bekerja.

Disamping terdapat fenomena yang diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulan sari Girsang (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyo Utomo (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda Ogi (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESTA GROUP JAYA” menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Rizal Nabawi (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan fenomena permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan perbedaan, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi, Beban**

Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ).

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ)?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta?
3. Apakah Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ)?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ).
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ).

- c. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ).
- d. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Lingkar Jakarta (MLJ).

2. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Peneliti ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi perusahaan agar dapat memecahkan suatu masalah khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi.