

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNN JAKARTA TIMUR SELAMA PANDEMI COVID-19

Daniel Hamonangan¹, Faisal Marzuki², Lidya Primta Surbakti³ ^{1,2,3}Universitas
Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

¹daniel.h@upnvj.ac.id

²fm_denai@yahoo.co.id

³lidyaprimtasurbakti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemic COVID-19. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 35 orang responden yang merupakan keseluruhan dari pegawai BNN Jakarta Timur. Teknik analisa dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Koefisien Determinasi, Uji T (parsial), dan Uji F (Simultan) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil pengujian diperoleh hasil (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur, (2) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur, (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur, dan (4) lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemi COVID-19.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine the effect of the work environment, workload, and organizational culture on East Jakarta BNN employees during the COVID-19 pandemic. This study uses a sample size of 35 respondents, which are all employees of the East Jakarta BNN. The analysis technique in this study is to use the Coefficient of Determination Test, T test (partial), and F test (simultaneous) using SmartPLS 3.0 software. The test results show that (1) work environment has an effect but not significant on East Jakarta BNN employees, (2) workload has a significant effect on East Jakarta BNN employees, (3) organizational culture has a significant effect on East Jakarta BNN employees, and (4) work environment, workload, and organizational culture have a significant joint effect on East Jakarta BNN employees during the COVID-19 pandemic.

Keywords: Work Environment, Workload, Organizational Culture, Employee Performance..

PENDAHULUAN

Sejak COVID-19 pertama kali ditemukan di Wuhan pada pertengahan tahun 2020, infeksi ini mulai sedikit demi sedikit menyebar ke seluruh dunia. Berbagai negara secara bertahap

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

mulai melakukan perubahan dan menyusun konvensi Kesehatan COVID-19 sesuai dengan ide dan proposal dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Mulai dari memperbanyak pengulangan cuci tangan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah, dalam hal apapun, melakukan self-disconnection, mulai dari mengurung diri di tingkat individu, daerah, hingga seluruh kota.

Work from Home penting untuk ide rencana kerja jarak jauh (*working from home*), yang sebenarnya bukan hal baru di ranah kerja dan penataan metropolitan. Ide bekerja jarak jauh telah muncul sejak tahun 1950 dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* karya Norbert Wiener yang menggunakan istilah telecommuting yang masih *mainstream* di Eropa.

Work from Home menyebabkan banyak perkembangan dalam kecenderungan dalam kehidupan sehari-hari biasa. Perubahan yang terjadi dalam siklus kerja karena pandemi dan *Work from Home* menyebabkan perwakilan atau SDM perlu menyesuaikan diri. SDM dapat dicirikan sebagai individu yang merencanakan dan memproduksi barang dagangan atau administrasi, kualitas/kualitas layar, produk pasar, menunjuk aset moneter, dan membuat semua sistem dan tujuan organisasi. Hal ini menjadikan SDM sumber daya yang signifikan dari asosiasi dalam memutuskan pengakuan tujuan asosiasi. Akibatnya, SDM dicirikan sebagai sumber solidaritas yang berasal dari orang-orang yang dapat digunakan oleh asosiasi (Sutrisno, 2012 hlm. 4).

Sesuai Potale dan Uhing (2015, hal. 65), kinerja mempengaruhi kebermanfaatan suatu asosiasi karena, seandainya presentasi perwakilan buruk maka akan berdampak negatif terhadap asosiasi, namun jika pameran perwakilan tersebut dapat diterima maka akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan hierarkis secara ideal. Eksekusi pekerja adalah sesuatu yang penting dalam memperluas kegunaan. Dalam mengerjakan presentasi perwakilan asosiasi harus memiliki pilihan untuk mengetahui unsur – unsur yang dapat mempengaruhi pelaksanaannya.

Ahyari (2015, hlm. 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah iklim di mana perwakilan bekerja di mana terdapat komponen kondisi di mana pekerja bekerja. Tempat kerja adalah berbagai faktor aktual, misalnya, perangkat keras yang memengaruhi cara kerja perwakilan. Sesuai dengan hal tersebut, Nitisemito mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat disinggung sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar buruh yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka lakukan.

Dalam penelitian Rusda Irawati dan Dini Carollina (2017), Dhania mengungkapkan bahwa beban kerja dapat dikatakan sebagai bermacam-macam atau sejumlah latihan atau latihan yang harus diselesaikan oleh unit yang berwenang. Ketika permintaan untuk tugas rendah, perwakilan akan benar-benar ingin menyelesaikan tugas secara efektif dengan tanggung jawab rendah dan kinerja tetap pada tingkat yang ideal.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014, p. 62) berpendapat, Budaya organisasi adalah serangkaian harapan yang dibagikan, dirasakan, diakui, dan diadakan oleh suatu pertemuan yang memutuskan bagaimana hal itu dirasakan, direnungkan, dan ditanggapi terhadap berbagai kondisi.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur.

TINJAUAN PUSTAKA Sumber Daya Manusia

Sesuai Bukit et al, (2017, p. 2) SDM adalah kapasitas yang tergabung dari kekuatan penalaran seseorang dan kekuatan aktual, perilaku dan karakteristik yang ditentukan oleh keturunan dan iklim, sementara pelaksanaan pekerjaan diilhami oleh keinginan untuk memuaskannya. SDM adalah sumber daya di semua bagian dewan, terutama yang berkaitan dengan keberadaan asosiasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai Sisca et al, (2020 hal. 2) manajemen sumber daya manusia adalah metodologi yang digunakan untuk menggantikan fakultas para eksekutif mengenai siklus administrasi (Sisca

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

et al, 2020 hal. 2) manajemen manusia sebagai aset adalah metodologi yang digunakan untuk menggantikan staf eksekutif sehubungan dengan cara berurusan dengan individu yang bekerja di asosiasi. Manajemen sumber daya manusia adalah siklus mengelola isu-isu yang berbeda di tingkat perwakilan, perwakilan, pekerja, kepala dan spesialis yang berbeda untuk memiliki pilihan untuk membantu latihan asosiasi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja

Busro (2018, hlm. 87) dalam bukunya menjelaskan bahwa pameran adalah tugas yang secara efektif ditunjukkan oleh buruh dengan kesungguhan untuk memenuhi kewajiban dan komitmennya. Sebagaimana ditunjukkan oleh Potale dan Uching (2015, hlm. 65) eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015, hlm. 109) mengatakan bahwa apa yang tersirat dari tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Misalnya, kerapihan, musik dan lain-lain. Karena dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi harus berusaha agar hal itu mempengaruhi perwakilan. Ahyari (2015, hlm. 124) menjelaskan bahwa tempat kerja adalah iklim di mana perwakilan bekerja di mana terdapat komponen kondisi di mana perwakilan bekerja.

Penelitian lingkungan kerja yang dipimpin oleh Josephine dan Harjanti (2017), menjelaskan bahwa tempat kerja memiliki hasil yang sangat bermanfaat. Kemudian, pada penelitian yang dipimpin oleh Rahayu (2019), juga menjelaskan bahwa tempat kerja memiliki hasil yang kritis dan bermanfaat pada artikel yang sedang diselidiki.

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017, hlm. 21) menyatakan bahwa beban kerja adalah semua jenis pekerjaan yang diberikan kepada SDM untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (2011, hlm. 106) adalah jaminan pekerjaan dengan salah satu kebutuhan bahwa tugas harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Penelitian yang dipimpin oleh Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang ditampilkan memiliki konsekuensi yang sangat merugikan pada eksekusi. Sesuai penelitian yang diarahkan oleh Najib (2020) yang juga mengungkapkan bahwa tanggung jawab memiliki konsekuensi negatif yang kritis pada eksekusi. Sebaliknya, penelitian yang diarahkan oleh Irawati dan Carrollina (2017) mengungkap bahwa tanggung jawab memiliki hasil konstruktif yang kritis pada pelaksanaan pekerja di mana faktor tekanan tanggung jawab dapat menjadi positif, dan ini mendorong pelaksanaan yang diperluas.

Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014, hlm. 62) berpendapat, bahwa budaya organisasi adalah serangkaian harapan yang dimiliki bersama dan diakui secara nyata untuk diterima dan diadakan oleh pertemuan yang memutuskan bagaimana perasaan, pemikiran, dan respons terhadap kondisi yang berbeda. Sebagaimana ditunjukkan oleh Mahmudah (2019, hlm. 45) budaya organisasi adalah kualitas yang memandu SDM dalam menjalankan komitmennya dan selanjutnya perilakunya dalam berorganisasi.

Penelitian yang dipimpin oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan kritis terhadap eksekusi di PT. PLN (Persero) Unit Utama Wilayah Sumatera Utara. Hal ini didukung oleh penelitian yang dipimpin oleh Jamaluddin et al, (2017) yang menunjukkan bahwa ia memiliki hasil yang sangat menguntungkan pada eksekusi. Hal ini juga ditemukan dalam semua penelitian sebelumnya yang telah menjadi referensi oleh para ahli.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai populasi adalah pegawai BNN Kota Jakarta Timur yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sampling jenuh), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah dengan data kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan sekunder. Karena sumber data yang diperlukan adalah data primer, penulis melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data tersebut.

Teknik analisis menggunakan metode penelitian kuantitatif, merupakan hasil pengolahan data dari jawaban yang diberikan responden yang tersedia di dalam item pertanyaan di kuesioner. Setelah proses pengumpulan data selesai penulis mulai melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari setiap responden dan setelah itu dilakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan di rumusan masalah dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial meliputi pengujian hipotesis dan signifikansi. mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.” (Sugiyono, 2019 hlm. 206) Analisis data juga digunakan untuk menguji hipotesis yang ingin diteliti, analisis data digunakan untuk mengetahui analisis pengaruh antara variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y). Alat analisis data penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) karena alat analisis ini powerfull terhadap semua pengujian analisis. Manfaat PLS adalah jenis data yang dianalisis tidak wajib berdistribusi normal, jumlah sampel yang dibutuhkan tidak terlalu banyak (Ghozali, 2014).s.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

BNN adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementrian (LPNK) yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. BNN dibentuk dengan tujuan untuk pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan serta peredaran gelap Narkoba. BNN Kota Jakarta Timur adalah salah satu dari perwakilan daerah di 33 Provinsi di seluruh Indonesia yang terletak di Kantor Walikota Jakarta Timur.

Uji Hipotesis dan Analisis

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Outer Loading Factor Variabel Lingkungan Kerja

	<i>Outer Loading Factor</i>
LK11	0.897
LK12	0.809
LK13	0.821
LK14	0.920
LK15	0.847
LK16	0.872

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

Berdasarkan hasil loading factor variabel Lingkungan kerja pada tabel 14, dapat terlihat pada tabel tersebut memiliki nilai diatas 0.7 yang berarti seluruh konstruk yang digunakan memiliki pengaruh tinggi terhadap variabel Lingkungan Kerja. Nilai tertinggi ada pada konstruk LK14 dengan nilai 0.920 yang memiliki arti bahwa fasilitas untuk pekerja di BNN Kota Jakarta Timur memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja yang baik. Sedangkan untuk nilai terendah ada pada konstruk LK12 dengan nilai loading factor yaitu 0.809, nilai tersebut masih dalam kategori tinggi yang artinya lokasi tempat kerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur memiliki pengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang baik.

Tabel 2. Outer Loading Factor Variabel Beban Kerja

	<i>Outer Loading Factor</i>
BK17	0.862
BK18	0.904
BK19	0.873
BK20	0.894
BK21	0.921
BK22	0.908
BK23	0.872
BK24	0.885

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil loading factor variabel Beban kerja pada tabel 15, dapat terlihat pada tabel tersebut hampir semua konstruk memiliki nilai diatas 0.7 yang berarti konstruk yang digunakan memiliki pengaruh tinggi terhadap variabel Beban Kerja. Nilai tertinggi ada pada konstruk BK21 dengan nilai 0.921 yang memiliki arti bahwa kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian yang dimiliki pekerja BNN Kota Jakarta Timur memiliki pengaruh terhadap beban kerja. Sedangkan untuk nilai terendah ada pada konstruk BK17 dengan nilai loading factor yaitu 0.862, nilai tersebut ada pada kategori tinggi yang artinya target kerja bagi pekerja BNN Kota Jakarta Timur memiliki pengaruh terhadap beban kerja.

Tabel 3. Outer Loading Factor Variabel Budaya Organisasi

	<i>Outer Loading Factor</i>
BO25	0.842
BO26	0.870
BO27	0.840
BO28	0.886
BO29	0.861
BO30	0.863

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil loading factor variabel budaya organisasi pada tabel 16, dapat terlihat pada tabel tersebut nilai tertinggi ada pada konstruk BO28 dengan nilai 0.886 yang memiliki arti bahwa berani menantang risiko dalam menjalankan tugas memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi. Sedangkan untuk nilai terendah ada pada konstruk BO27 dengan nilai loading factor

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

yaitu 0.840, nilai tersebut ada pada kategori tinggi yang artinya mengikuti aturan dalam menjalankan tugas memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi.

Tabel 4. Outer Loading Factor Variabel Kinerja

	<i>Outer Loading Factor</i>
K1	0.870
K2	0.847
K3	0.837
K4	0.855
K5	0.882
K6	0.860
K7	0.850
K8	0.714
K9	0.899
K10	0.891

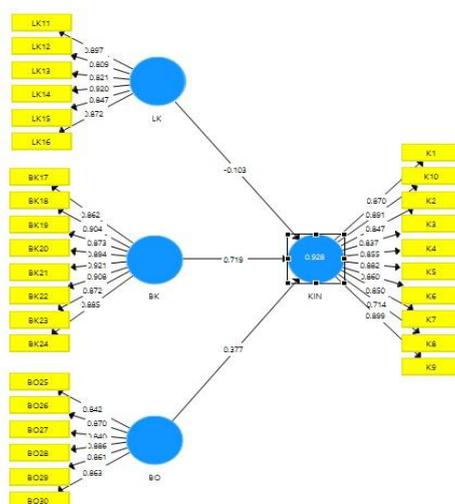
Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil loading factor variabel kinerja pada tabel 17, dapat terlihat pada tabel tersebut memiliki nilai diatas 0.7 yang berarti seluruh konstruk yang digunakan memiliki pengaruh tinggi terhadap variabel kinerja. Nilai tertinggi ada pada konstruk K9 dengan nilai 0.899 yang memiliki arti bahwa komitmen dalam bekerja memiliki pengaruh dalam kinerja. Sedangkan untuk nilai terendah ada pada konstruk K8 dengan nilai loading factor yaitu 0.714, nilai tersebut ada pada kategori tinggi yang artinya keahlian yang dimiliki pekerja BNN Jakarta Timur dalam menjalankan tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Analisis Inferensial

Outer Model

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

Berdasarkan Hasil output pengolahan data pada SmartPLS 3.0 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai loading factor sudah > 0.5 dan dinyatakan valid dan instrumen pernyataan dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya pada penelitian ini. Karena sudah sesuai dengan uji validitas komvergen (convergent validity).

Berdasarkan hasil dari loading factor pada penelitian yang disesuaikan dengan standar nilai yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pernyataan dari setiap indikator mengenai Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja memenuhi standar nilai yang ditetapkan dan dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor > 0.5 . Serta dapat disimpulkan bahwa model pengukuran (outer model) dinyatakan telah berhasil dan dapat dilanjutkan dengan pengujian data berikutnya.

Uji Validitas Uji Validitas Konvergen

Tabel 5. Convergent Validity melalui Output Outer Loading

Indikator Lingkungan Kerja (X1) dan Kerja (X2) Udaya	Organisasi Kinerja (Y) (X3)
LK11	0.897
LK12	0.809
LK13	0.821
LK14	0.920
LK15	0.847
LK16	0.872
BK17	0.862
BK18	0.904
BK19	0.873
BK20	0.894
BK21	0.921
BK22	0.908
BK23	0.872
BK24	0.885
BO25	0.842
BO26	0.870
BO27	0.840
BO28	0.886
BO29	0.861
BO30	0.863
K1	0.870
K2	0.847
K3	0.837
K4	0.855
K5	0.882
K6	0.860
K7	0.850
K8	0.714
K9	0.899
K10	0.891

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil dari tabel 18, menunjukkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

ini memiliki nilai loading factor diatas 0.5. Dengan nilai tertinggi yang ada pada seluruh konstruk pada semua variabel ada pada konstruk BK21 dengan nilai 0.921 dan nilai terendah pada K8 dengan nilai 0.714. Berdasarkan tabel 16, dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dikatakan valid atau telah memenuhi persyaratan yang ada pada uji validitas konvergen (convergent validity) yang artinya data yang diberikan oleh pekerja BNN Kota Jakarta Timur telah sesuai dan dapat diukur.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6. Discriminant Validity Melalui Output Fornell-Lacker Criterium

	Beban Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Beban Kerja (X2)	0.890			
Budaya Organisasi (X3)	0.788	0.860		
Kinerja (Y)	0.948	0.850	0.852	
Lingkungan Kerja (X1)	0.662	0.905	0.714	0.862

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel 19 di atas terlihat bahwa uji validitas diskriminan (discriminant validity) melalui tabel Fornell-Lacker Criterium yang terdiri dari Kinerja (Y) dengan nilai 0.852. Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai 0.862, Beban Kerja (X2) dengan nilai 0.890 dan Budaya Organisasi (X3) dengan nilai 0.860. Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran uji validitas diskriminan melalui tabel Fornell-Lacker Criterium pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja dikatakan telah valid dan memenuhi uji validitas diskriminan.

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0.742
Beban Kerja (X2)	0.792
Budaya Organisasi (X3)	0.740
Kinerja (Y)	0.726

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil AVE pada tabel 20 diatas, menunjukkan nilai AVE diatas 0.5 untuk variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja. Nilai AVE terendah ada pada variabel Kinerja dengan nilai 0.726 dan nilai tertinggi ada pada variabel Beban Kerja dengan nilai 0.792. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja adalah valid karena telah memenuhi syarat diatas 0.5 sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Ghazali dan Faud (2014, hlm. 39).

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Composite Reliability (CR)

	<i>Composite Reliability (CR)</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0.945
Beban Kerja (X2)	0.968

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

Budaya Organisasi (X3)	0.945
Kinerja (Y)	0.963

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil tabel 22 diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability pada semua variabel memiliki nilai > 0.7 , hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria. Nilai composite reliability terendah ada pada variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan nilai 0.945 dan untuk nilai tertinggi ada pada variabel Beban Kerja dengan nilai 0.968. Untuk variabel Kinerja memiliki nilai 0.963. Maka dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja reliable terhadap masing-masing konstruksinya.

Tabel 9. Cronbach Alpha

	<i>Cronbach Alpha</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0.930
Beban Kerja (X2)	0.962
Budaya Organisasi (X3)	0.930
Kinerja (Y)	0.958

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Nilai yang disarankan pada Cronbach's alpha adalah > 0.7 . Namun menurut Ghazali & Faud (2014, hlm. 52) tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha dengan nilai $> 0.6 - 0.80$ masih dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil Cronbach Alpha pada tabel 22 menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja memiliki nilai diatas 0.7. Nilai Cronbach Alpha yang terendah ada pada variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan nilai 0.930 dan nilai tertinggi ada pada variabel Beban Kerja dengan nilai 0.962. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan tingkatan sangat reliable terhadap konstruksinya masing-masing.

Inner Mode

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Nilai R-Square

	R Square	Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.928	0.921

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Hasil R-Square pada tabel 24 diatas dapat dilihat pada kolom R Square Adjusted bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berkontribusi terhadap Kinerja pekerja di BNN Kota Jakarta Timur dengan nilai 0.921 atau 92,1% sementara 7,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi dan kepemimpinan.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

Uji Hipotesis Uji T Statistik

Tabel 11. Uji Statistik T

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja	-0.103	0.800	0.424
Beban Kerja -> Kinerja	0.719	7.442	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.377	2.463	0.014

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Diketahui t tabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 1.695 yang diperoleh dari rumus $df = N - k$ atau $df = 35 - 4 = 31$, dengan tingkat signifikansi yang digunakan 10% atau 0.1 dengan nilai P Values 0.05.

Berdasarkan hasil t tabel diatas (tabel 27), dapat dilihat bahwa hasil pengujian pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang negatif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sampel atau nilai korelasi sebesar -0.103. Selain itu dapat dilihat juga pada tabel 27 yang menunjukkan bahwa T Statistics pada variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari T tabel yaitu t hitung $0.800 < t$ tabel 1.695 yang menunjukkan bahwa tidak signifikan. Sementara hasil dari P Values menunjukkan yaitu $0.424 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja, dengan kata lain H1 diterima.

Pengujian pada variabel Beban Kerja menunjukkan hasil yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sampel atau nilai korelasi sebesar 0.719. Selain itu dapat dilihat juga pada tabel 23 yang menunjukkan bahwa T Statistics pada variabel Beban Kerja lebih besar dari T tabel yaitu t hitung $7.442 > t$ tabel 1.695, sejalan dengan hasil dari P Values yaitu $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan kata lain H2 diterima.

Pengujian pada variabel Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang positif pada nilai original sampel atau nilai korelasi sebesar -0.377. Selain itu dapat dilihat pada tabel 27 yang menunjukkan bahwa T Statistics pada variabel Beban Kerja lebih besar dari T tabel yaitu t hitung $2.463 > t$ tabel 1.695, sejalan dengan hasil dari P Values yaitu $0.014 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan kata lain H2 diterima.

Uji Statistik F

Diketahui R Square yang telah didapat dari perhitungan sebelumnya yaitu 0.921 (92,1%), dengan variabel bebas (k) yaitu 3 (Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi), total sampel (n) yang digunakan sejumlah 35 dan taraf signifikansi yang digunakan (a) 5%. Maka diperoleh F hitung melalui rumus berikut:

$$\begin{aligned} f &= \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)} \\ &= \frac{0.921 (35 - 3 - 1)}{3 (1 - 0.921)} \\ &= \frac{28.551}{0.237} \end{aligned}$$

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

= 120.47

Kemudian nilai F tabel diperoleh melalui tabel F dengan nilai signifikansi yang digunakan 5%, sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n - k - 1)$$

$$= F_{0,05}(3, 35 - 3 - 1)$$

$$= F_{0,05}(3,31)$$

$$= 2,91 \text{ (didapatkan melalui F Tabel)}$$

Berdasarkan hasil pada perhitungan di atas diperoleh Fhitung 120.47 > Ftabel 2.91 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh dan berkontribusi Kinerja (Y) sebesar 92,1% (R-Square).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini hasil dari Original Sampel (O) sebesar -0.103, yang artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan negatif dengan Kinerja. T Statistics pada variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari T tabel yaitu t hitung 0.800 < t tabel 1.695 dan P Values dengan nilai 0.424 > 0.05. Maka dapat diambil keputusan H1 diterima dan H2 ditolak atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja menunjukkan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Hal tersebut didukung dengan jawaban pernyataan yang diberikan responden yang menunjukkan setuju bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja akibat kondisi pandemi di mana ada perubahan kebiasaan bekerja yang tidak selalu di kantor atau lapangan, tetapi juga di rumah, di mana sebagian besar pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi dan koordinasi (selain penindakan) juga dapat diselesaikan di rumah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira & Rozak (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Variabel beban kerja memiliki hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji nilai original sampel sebesar 0.719. Selain itu, hasil dari T Statistics pada variabel Beban Kerja lebih besar dari T tabel yaitu t hitung 7.442 > t tabel 1.695 dan P Values dengan nilai 0.000 < 0.05. Maka dapat diambil keputusan H1 ditolak dan H2 diterima atau dengan kata lain variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Hal tersebut didukung dengan jawaban pernyataan yang diberikan responden yang menunjukkan setuju bahwa jumlah pekerjaan, waktu kerja, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan target kerja dapat memengaruhi secara positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja

Variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji nilai original sampel sebesar 0.377. Selain itu, hasil dari T Statistics pada variabel budaya organisasi lebih besar dari T tabel yaitu t hitung 2.463 > t tabel 1.695 dan P Values dengan nilai 0.014 < 0.05. Maka dapat diambil keputusan H1 ditolak dan H2 diterima atau dengan kata

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

lain variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Hal tersebut didukung dengan jawaban pernyataan yang diberikan responden yang menunjukkan setuju bahwa norma, nilai dan aturan dapat memengaruhi secara positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2020) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai F_{hitung} 120,47 > F_{tabel} 2,91. Maka dapat disimpulkan H_4 diterima atau dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan mayoritas responden yang menunjukkan jawaban mendukung pada pernyataan variabel yang digunakan. Selain itu, hasil nilai koefisien determinasi (R^2) dari R Square diperoleh nilai sebesar 92,1% artinya variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 92,1% sedangkan sisanya yaitu 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi dan kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja BNN Kota Jakarta Timur maka dapat disimpulkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Dapat diketahui dan dibuktikan bahwa Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Semakin baik pembagian Beban Kerja, maka semakin tinggi Kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Beban Kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya Kinerja pekerja. Dapat diketahui dan dibuktikan bahwa Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Semakin baik budaya organisasi dan penerapannya, maka semakin tinggi Kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur. Budaya Organisasi terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya Kinerja pekerja. Dapat diketahui dan dibuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi secara bersamaan atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pekerja BNN Kota Jakarta Timur.

Peneliti dapat menyarankan agar BNN Kota Jakarta Timur lebih memperhatikan lingkungan tempat kerja serta fasilitas yang diberikan kepada pegawai, pengelolaan beban kerja, serta penerapan budaya organisasi. Terlebih selama pandemi dimana pekerja bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor atau lapangan. Hal ini berpengaruh terhadap keamanan bekerja pekerja dan kelancaran pekerja dalam bekerja.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. UNIMAL PRESS.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261 AISC(April), 668–680. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka* (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Jurnal Unimus*, 24–37.
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–347.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Demus, A., Kindangen, P., & Tielung, M. (2015). the Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca) Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Bank Artha Graha International Tbk Manado Cabang Calac. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 818–827.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (Sixteenth). Florida International University.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hakiki, N. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. <http://repository.uma.ac.id:8081/bitstream/123456789/10743/1/148530002> - Lulu Aulia - Fulltext.pdf
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md. (ed.); Issue Maret). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10), 15–22. www.ijlemr.com
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Indomedia Pustaka.
- Iqbal, M. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(02), 270–280.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.4038/ijms.v3i1.82>
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional (Pertama)*. Penerbit Zifatama Publisher.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-102018.2284357>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pekerja pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1), 58–68.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 189–196.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Rorong, S. (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 441–450. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11611>
- Rorong, S. V. (2016). the Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal EMBA*, 441(1), 441–450.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja. *Proceeding SENDIU*, 519–523.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). the Effect of Workplace Environment on Employee Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEKERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To EnhancementIn Employee Performance In College. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 94 - 108

- Sengke, G. (2016). The Effect of Organizational Culture Towards Organizational Performance Case Study : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 587–597. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i4.11083>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); Pertama). PT. Bumi Aksara.
- Situmorang, G. L., & Hidayat, R. (2019). Analysis Of The Effect Of Work Loads On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Atlantis Press*, 377, 220–226. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.41>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Smith, A. P., & Smith, H. N. (2017). Workload, fatigue and Performance in the Rail Road Industry. *Springer International*, 726, 251–263. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_17
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Tulenan, S. (2015). the Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672–682. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9561>
- Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. N. A. Adnyana (ed.); Issues 978602-53310-5–3). CV. Noah Aletheia.