



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. GCM)

Oleh
Hery Winoto Tj
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta
Email: hery.winoto@ukrida.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi serta motivasi kerja merupakan dua aspek penting di dalam mengukur kinerja karyawan di suatu institusi. Studi ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh dari kedua aspek tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT GCM. Studi ini mengambil sampel sebanyak enam puluh orang karyawan yang bekerja pada PT GCM, dan menggunakan instrument kuesioner sebagai media untuk mengumpulkan data. Analisis di dalam studi ini menggunakan pengujian regresi menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Hasil menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut, yakni budaya organisasi serta motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT GCM. Institusi dapat mempertimbangkan serta mengevaluasi kedua aspek penting tersebut jika ingin meningkatkan kinerja setiap karyawan di dalam institusi tersebut.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Budaya organisasi & Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam suatu institusi maupun organisasi terdiri dari berbagai sumber daya manusia yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Di dalam setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda pula, hal tersebut dapat menjadi ciri khas yang membedakan setiap organisasi. Nilai dari budaya organisasi tersebut digunakan setiap karyawan yang ada di dalam organisasi sebagai acuan di dalam bekerja maupun berperilaku. Jika suatu organisasi memiliki budaya yang baik, maka akan berdampak pada terciptanya suatu organisasi yang berkembang dan maju demi menggapai tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi yang memiliki budaya yang baik akan tercermin dari perilaku karyawan yang pantang menyerah, disiplin, bekerja keras, dan professional. Ketika karyawan menerapkan perilaku demikian, maka akan dapat berdampak terhadap kinerja mereka.

Aspek lainnya yang erat kaitannya di dalam menentukan kinerja seorang karyawan ialah motivasi kerja. Aspek motivasi merupakan sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung

menunjukkan performa yang maksimal terhadap organisasi. Melalui kinerja yang baik, maka organisasi dapat berkembang dengan baik serta mampu menggapai tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja tinggi akan sangat berdampak kepada kinerjanya. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi organisasi untuk dapat mendorong karyawannya sehingga mereka dapat termotivasi di dalam melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin.

Motivasi merupakan aspek yang mampu menentukan keberhasilan perusahaan. Di samping itu, budaya suatu organisasi menjadi suatu media yang mampu mengarahkan karyawan di dalam bertindak dan berperilaku. Maka kedua hal tersebut merupakan factor yang krusial di dalam menjaga performa dari suatu organisasi. Paparan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan suatu studi terkait “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT GCM”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GCM?



2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GCM?
Tujuan Penelitian ini adalah
1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GCM.
 2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT GCM.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu landasan organisasi yang berisikan norma, keyakinan, serta nilai secara kolektif yang mencerminkan karakteristik inti tentang bagaimana cara bertindak di dalam suatu organisasi (Wibowo, 2018 : 16). JeffCartwright (dalam Wibowo 2018 : 19) memaparkan terdapat empat tipe budaya :

1. *Monoculture*
Merupakan budaya dimana setiap individu memiliki pikiran yang sama (satu pikiran).
2. *Superordinate Culture*
Merupakan jenis yang paling ideal di dalam budaya organisasi. Keanekaragaman budaya dapat memicu terjadinya konflik di dalam suatu organisasi. Adanya kepemimpinan yang baik mampu merangkul setiap pribadi yang berbeda untuk mampu bekerja sama satu dengan lainnya.
3. *The Disisive Culture*
Tipe ini memiliki karakteristik yang berbeda, dimana organisasi diarahkan kepada hal yang berbeda-beda. Tidak adanya arahan yang jelas serta kepemimpinan yang kurang baik.
4. *The Disjunctive Culture*
Tipe ini ditunjukkan melalui adanya pemecahan organisasi dengan cara yang eksplosif, sehingga akan terpecah ke dalam unit budaya individual.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2007 : 73) menjelaskan bahwa adanya 4 fungsi dari budaya organisasi, yakni :

1. Memberikan identitas organisasi yang menjadikan suatu organisasi menjadi inovatif dengan mengembangkan sesuatu yang baru.
2. Mampu memfasilitasi komitmen secara kolektif.
3. Mampu meningkatkan stabilitas system social, lingkungan kerja yang positif serta efektif.
4. Sebagai alat yang mampu membuat setiap individu di dalam organisasi memiliki pikiran yang rasional serta positif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah suatu dorongan (*driving force*) yang tumbuh di dalam diri seorang karyawan sehingga mampu mendorong mereka untuk secara maksimal mewujudkan tujuan dari organisasi (Priyono & Marnis, 2008 : 265). Malayu S.P. Hasibuan (2011) menyebutkan bahwa teori motivasi meliputi suatu teori yang terkait dengan kepuasan yang timbul dari seorang individu. Di dalam teori ini didasarkan kepada pendekatan atas kebutuhan serta kepuasan dari individu, sehingga individu tersebut bertindak serta melakukan perilaku tertentu.

a. Teori Motivasi Klasik

Dalam teori ini dikemukakan bahwa kebutuhan manusia meliputi pemberian gaji. Ketika gaji meningkat, maka kinerja individu tersebut juga akan meningkat.

b. Teori Kebutuhan Maslow

Dalam teori ini dipaparkan bahwa kebutuhan manusia meliputi kebutuhan akan rasa aman, fisik, interaksi social, aktualisasi diri, serta adanya pengakuan dari pihak lain terhadap dirinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan seringkali di artikan sebagai *output* maupun hasil dari efisiensi serta efektivitas di dalam produktivitas seseorang

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

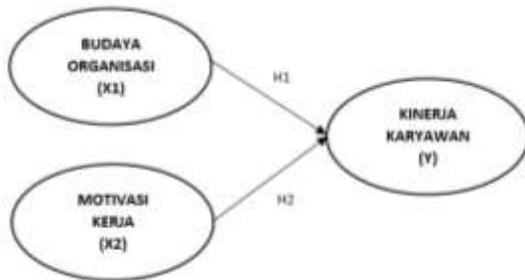


(Mangkunegara, 2005: 9). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu pencapaian dari seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan (Sudarmanto, 2009: 7). Mangkunegara (2005 : 67) memaparkan bahwa terdapat dua aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, antara lain kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2018 : 133), beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kualitas dan kemampuan karyawan, sarana dan pra-sarana, serta peraturan pemerintah yang berlaku. Robbins (1996 : 206) memaparkan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas ataupun *output* yang dihasilkan karyawan
3. Efektivitas
4. Kemandirian
5. Komitmen bekerja
6. Ketepatan waktu

Kerangka Pemikiran & Pengembangan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pikir yang telah tersusun, maka pengujian hipotesis meliputi :

- H₁ : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT GCM.
H₂ : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT GCM.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengambil objek penelitian ialah karyawan yang bekerja pada PT GCM sebanyak 60 orang karyawan sebagai sampel. Pengumpulan data di dalam studi ini menggunakan instrument kuesioner yang disebarkan ke seluruh sampel di dalam studi ini. Analisis data di dalam studi ini menggunakan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tujuan dari uji ini ialah untuk menunjukkan setiap indikator pernyataan dari tiap variabel mampu menjelaskan variabel yang diteliti (variable Y).

Tabel 1. Uji Validitas Indikator

| Indikator : | Corrected Item-Total Correlation : | Indikator : | Corrected Item-Total Correlation : | Indikator : | Corrected Item-Total Correlation : |
|-------------|------------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|------------------------------------|
| BO1 | 0,692 | MK1 | 0,704 | KK1 | 0,427 |
| BO2 | 0,603 | MK2 | 0,834 | KK2 | 0,608 |
| BO3 | 0,462 | MK3 | 0,730 | KK3 | 0,606 |
| BO4 | 0,597 | MK4 | 0,426 | KK4 | 0,648 |
| BO5 | 0,563 | MK5 | 0,772 | KK5 | 0,801 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Hasil di atas menunjukkan pengujian validitas seluruh indikator variabel penelitian menunjukkan nilai dari *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 (Ghozali, 2007). Dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel : | Cronbach's Alpha : |
|-------------------|--------------------|
| Budaya Organisasi | 0,810 |
| Motivasi Kerja | 0,898 |
| Kinerja Karyawan | 0,836 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Uji ini memiliki tujuan untuk mengukur konsistensi (reliabilitas) pengukuran data di dalam penelitian. Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel (X₁, X₂, dan Y) melebihi 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel di dalam penelitian ini sudah reliabel (konsisten).



Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

| | Kolmogorov -Smirnov Test | Saphiro-Wilk Test |
|------|--------------------------------|-------------------|
| df | 60 | 60 |
| Sig. | 0,200 | 0,479 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Uji ini bertujuan untuk melihat distribusi data di dalam penelitian ini. Distribusi data didalam penelitian harus memenuhi kaidah distribusi normal. Tabel di atas menunjukkan dimana baik nilai signifikansi yang dihasilkan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov (0,200) maupun pengujian Saphiro-Wilk (0,479) melebihi *error tolerance* yang ditetapkan di dalam penelitian ini (0,05). Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi kaidah distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas & Uji T

| | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-----------|
| | Tolerance Value | VIF Value |
| Budaya Organisasi | 0,811 | 1,086 |
| Motivasi Kerja | 0,811 | 1,086 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independen di dalam model penelitian. Jika hasil uji ini menunjukkan adanya korelasi tersebut, maka dapat disimpulkan data di dalam penelitian memiliki masalah multikolinearitas. Hasil uji ditunjukkan melalui nilai *tolerance* ($\geq 0,1$) serta *Variance Inflation Factor* (VIF) (≤ 10) yang terlihat pada kolom *collinearity statistics*. Berdasar pada tabel di atas, maka disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas data di dalam model penelitian ini.

Uji F

Tabel 5. Uji F

| | df | F | Sig. |
|------------|----|--------|-------|
| Regression | 2 | 35,215 | 0,000 |
| Residual | 57 | | |
| Total | 59 | | |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Uji ini bertujuan untuk melihat *goodness of fit* dari model penelitian yang diteliti. Model penelitian yang baik memiliki nilai *goodness of fit* yang baik yakni lebih kecil dari *error tolerance* penelitian. Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang diperoleh lebih rendah dari nilai *error tolerance* (0,05) dalam penelitian ini. Maka model penelitian ini telah memiliki *goodness of fit* yang baik, maka dapat dilanjutkan pada pengujian regresi berikutnya.

Uji R-Square

Tabel 6. Uji R-Square

| Model Summary | |
|-------------------|-------|
| R | 0,755 |
| R-Square | 0,572 |
| Adjusted R-Square | 0,557 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Nilai *R-Square* sebesar 0,572 atau sebesar 57,2%. Nilai ini bermakna variable X1 (budaya organisasi) serta X2 (motivasi kerja) mempunyai tingkat prediksi yang cukup substansial di dalam menjelaskan variable Y (kinerja karyawan), yakni sebesar 57,2%. Sisanya yakni sebesar 42,8% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 7. Uji Hipotesis

| | Koefisien | t | Sig. |
|-------------------|-----------|-------|-------|
| Budaya Organisasi | 0,490 | 5,218 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,432 | 5,035 | 0,000 |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Hasil pengujian hipotesis diuraikan seperti dibawah ini :

1. Hipotesis pertama melakukan pengujian pengaruh antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems



GCM. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari budaya organisasi sebesar 0,000 dibawah nilai dari *error tolerance* (0,05), serta nilai koefisien yang diperoleh positif senilai 0,490. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT GCM.

2. Hipotesis kedua melakukan pengujian pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT GCM. Hasil menunjukkan nilai signifikansi dari motivasi kerja sebesar 0,000 dibawah nilai dari *error tolerance* (0,05), serta nilai koefisien yang diperoleh positif senilai 0,432. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT GCM.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasar kepada pemaparan hasil studi di atas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasar kepada hasil uji hipotesis pertama, variabel budaya organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT GCM. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diimplementasikan di suatu organisasi akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawannya, khususnya pada PT GCM.
2. Berdasar kepada hasil uji hipotesis kedua, variabel motivasi kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT GCM. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan mendorong karyawan tersebut di dalam bekerja secara maksimal sehingga karyawan tersebut menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Saran

Hasil studi ini dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasar kepada hasil penelitian, aspek motivasi kerja yang dimiliki masing-masing karyawan pada PT GCM cukup tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan, mendorong, serta meningkatkan motivasi yang lebih kepada karyawannya untuk menunjang kinerja perusahaan yang lebih baik lagi.
2. Perlu adanya sistem evaluasi serta mempertimbangkan system *reward* kepada karyawan, tentunya dengan mengevaluasi kinerja setiap karyawan guna sebagai acuan untuk menetapkan bonus. Hal tersebut juga berperan sebagai stimulus di dalam mendorong produktivitas karyawan PT GCM.
3. Untuk penelitian kedepannya dapat mengembangkan variabel maupun faktor lain yang turut serta dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lainnya. Kekurangan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan peluang untuk riset berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghazali, Imam. 2007, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- [2] Hasibuan, Malayu, S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Kreitner, Robert, Angelo Kinicki & Nina Cole. 2007. *Fundamentals of Organizational Behavior*. USA : McGraw-Hill.
- [4] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung : PT Remaja Rosdakarya Abdila.
- [5] Sudarmanto. 200. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi



-
- dalam Organisasi .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [6] Priyono & Marnis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- [7] Robbins, P Stephen. 1996. Teori Organisasi, Struktur Desain Dan Aplikasi. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- [8] Wibowo. 2018. Budaya Organisasi Depok : Rajawali Pers.
- [9] Wirawan. 2016. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba 4.