



PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN

Ria Prasetya Safitri¹

¹Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas GaluhCiamis
email: raisafitryprasetya@gmail.com

Article History :

Received 6 February 2018
Received in revised form
20 February 2018
Accepted 6 May 2018
Available offline 20 May 2018
Available online 20 May 2018

Language Transcript :
Indonesia (id)

Key Words :
Budaya Perusahaan
Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan

Abstract –Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya jika budaya perusahaan ditingkatkan, maka motivasi kerja akan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 1 dapat teruji kebenarannya atau signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan p -Value 0,000 atau dibawah 0,05. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 2 dapat teruji kebenarannya atau signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan p -Value 0,000 atau dibawah 0,05. (3) budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika budaya perusahaan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 3 dapat teruji kebenarannya atau signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan p -Value 0,001 atau dibawah 0,05.

1. PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat

mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban

manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah strategik. Langkah-langkah tersebut diantaranya adalah, memberikan peluang karier, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya organisasi yang baik, dan sebagainya.

Seperti diterangkan oleh Winardi (2011 :72), “Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”.

Putranto (2012:53) menyatakan bahwa budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari betapa pentingnya budaya perusahaan maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Para pekerja akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Budaya organisasi yang merupakan sekumpulan nilai dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja. karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2012 : 389), menyatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang pegawai, akan mendorong pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Kondisi yang ada di Bank bjb Cabang Ciamis bahwa kinerja karyawan belum optimal hal ini dapat dilihat dari belum optimalnya konsistensi dan disiplin yang dimiliki karyawan dalam menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi, keinginan yang masih lemah dalam mengembangkan diri, pegawai kurang puas atas gaji yang diberikan oleh organisasi, hal ini terlihat dari beban kerja yang diberikan, tidak sebanding dengan gaji yang diterima pegawai, penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi belum optimal, penyelesaian pekerjaan melewati target waktu yang ditetapkan, dan masih mendapatkan komplain dari atasan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mempelajari dan menganalisis Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Bank bjb Cabang Ciamis.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:417) “metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Budaya Perusahaan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya perusahaan (X) terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Herzberg (dalam Siagian, 2010:181) “motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Herzberg (dalam Siagian, 2010:181) berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.

Pengaruh faktor teamwork yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan

rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut (Robbins, 2008 : 75).

Pendapat lain dikemukakan oleh Putranto (2012:53) bahwa budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut bahwa apabila budaya perusahaan meningkat maka motivasi kerja meningkat pula.

3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sadeli dan Prawira, 2016 : 78), kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (dalam Sadeli dan Prawira, 2016 : 378) adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2011 : 110). Dalam motivasi, terdapat tiga

point penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis.

Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2012 : 389), yaitu bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang pegawai, akan mendorong pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

3.3 Pengaruh Budaya Perusahaan (X) terhadap Kinerja Karyawan(Z)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya perusahaan (X) terhadap kinerja karyawan(Y).

Dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi, maka hak terutama dilakukan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011:188) yang menyatakan bahwa tidak lepas dari budaya organisasi atau perusahaan yang tercermin dari bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Schein (2009) mengungkapkan bahwa kita akan mulai menyadari bahwa tidak ada budaya yang benar atau salah, tidak ada budaya yang lebih baik atau lebih buruk, kecuali dalam hubungannya

bagaimana cara suatu organisasi bertindak dan lingkungan apa yang mendukung jalannya suatu operasi organisasi. Dengan demikian, setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Budaya perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara berkesinambungan sesuai kebutuhan perkembangannya apabila tidak ada suatu ikatan-ikatan yang menjamin seluruh pegawai dan jajaran pimpinan patuh dan taat melaksanakannya, maka diperlukan suatu pernyataan masing-masing pegawai dan jajaran pimpinan dalam memenuhi semua ketentuan-ketentuan yang digariskan. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Bank bjb Cabang Ciamis dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian budaya perusahaan cenderung sangat tinggi, dengan nilai indikator tertinggi adalah layanan keunggulan (*service excellence*). Sedangkan motivasi kerja juga cenderung sangat tinggi. Dengan demikian budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Bank bjb Cabang Ciamis.
2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja cenderung sangat tinggi, dengan nilai indikator tertinggi adalah pengakuan. Sedangkan kinerja karyawan cenderung sangat tinggi. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Cabang Ciamis akan meningkat pula.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan cenderung sangat tinggi, dengan nilai indikator tertinggi adalah kuantitas. Sedangkan budaya perusahaan cenderung sangat tinggi. Dengan demikian budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Cabang Ciamis.

KabupatenTulungagung. Jurnal—OTO NOMI, 12(1).

5. DAFTAR PUSTAKA

Mathis, R. L dan Jackson J. H., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.

Schein, (2009). *Organizational Culture and Leadership*, Sanfransisco: Josey-Bass.

Siagian, Sondong. P., (2010), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, PT Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Schein, (2009). *Pengertian Budaya Perusahaan Menurut Para Ahli*. (2015)[online]. Tersedia: <http://www.sarjanaku.com/2012/11/pengertian-budaya-perusahaan-menurut.html> [30 Maret 2017].

Putranto, A. E., (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung*. Jurnal—OTONOMI, 12 (1).

Rusidi dan Enas, (2001). *Metode Penelitian (Elaborasi Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Pascasarjana Universitas Galuh*

Sugiyono, P. D., (2010). *Metode penelitian pendidikan. Pendekatan Kuantitatif*.

Winardi, J., (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Edisi Pertama

Putranto, A. E., (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan*