

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SWALAYAN GARUDA MITRA DI PONTIANAK**

Yuliana Willy

Email: yuliana.borneo11@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Swalayan Garuda Mitra 2019 sebanyak 98 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode incidental sampling sampel sebanyak 98 orang. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument yang digunakan peneliti adalah reliabel. Pada tingkat signifikansi 0,05 yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi (r), uji koefisien determinasi (uji r^2), uji regresi berganda, uji f dan uji t. Hasil pengujian statistik diketahui bahwa variabel budaya organisasi memberikan penilaian tertinggi terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah pihak Swalayan harus lebih meningkatkan kepedulian terhadap karyawan dan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang lebih modern, tingkat persaingan menjadi lebih ketat terutama di bidang ekonomi, hal ini berkaitan erat dengan berbagai upaya yang dilakukan pemerintah di antaranya adalah perbaikan di bidang perekonomian. Sebagai negara yang berkembang, banyak usaha-usaha yang dilakukan untuk membantu dan mempermudah dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Salah satu bidang yang memegang peran penting dalam perekonomian, khususnya masyarakat yang berada di provinsi Kalimantan Barat yaitu Swalayan. Setiap Swalayan yang didirikan mempunyai tujuan masing-masing yang akan dicapai. Beberapa tujuannya di antaranya dengan meningkatkan jumlah penjualan dan memperoleh laba guna mempertahankan kelangsungan hidup Swalayan dan karyawannya. Dengan memiliki budaya yang baik karyawan akan bekerja dengan semangat dan menarik perhatian pelanggan dan meyakinkan pelanggan, sehingga hal tersebut dapat menarik dan mempertahankan konsumennya.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota organisasi dan aturan-aturan dalam berperilaku. Budaya organisasi adalah budaya organisasi merupakan karakteristik yang diasumsikan dari seluruh organisasi. Definisi lain, Soetopo (2010:122) menyatakan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos.

Siagian (2002:28) menyatakan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam budaya organisasi. Adapun hal-hal yang dimaksud tersebut adalah:

- a. Kultur organisasi pada mulanya terbentuk berdasarkan filosofi yang dianut oleh (para) pendiri organisasi tersebut. Mudah membayangkan filosofi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti orientasi hidupnya, latar belakang sosialnya, lingkungan di mana ia dibesarkan serta jenis dan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya. Filsafat hidupnya sudah tentu dibawa ke dalam organisasi dan filsafat itu pulalah yang menjadi acuan bagi penentuan sistem nilai yang diberlakukan bagi organisasi.
- b. Berhasil tidaknya organisasi mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya sangat bergantung pada tepat tidaknya strategi organisasi tersebut. Artinya, bentuk dan jenis kegiatan pokok dalam bidang mana organisasi bergerak harus terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dan tercakup dalam strategi organisasi yang bersangkutan.
- c. Strategi organisasi ditambah dengan pertimbangan-pertimbangan lain seperti besaran organisasi, teknologi yang digunakan, sifat lingkungan, pandangan tentang pola pengambilan keputusan, sifat pekerjaan, semuanya menentukan struktur organisasi yang tepat digunakan.
- d. Perkembangan teknologi yang berdampak kuat terhadap berbagai bidang kehidupan, kebijakan manajemen tentang bentuk dan jenis teknologi yang akan dimanfaatkan mempunyai arti penting dalam budaya organisasi.
- e. Aspek manajerial dan organisasional budaya organisasi ditumbuhkan dan dipelihara sedemikian rupa sehingga menjadi operasional atau sistematis. Mekanisme untuk menumbuhkan dan memelihara budaya tersebut dapat dilakukan melalui proses sosialisasi seperti penggunaan bahasa tertentu yang hanya dipahami oleh para anggota organisasi (tidak dipahami pihak luar organisasi), serta melalui pemahaman dan keikutsertaan dalam berbagai kebiasaan organisasi yang bersangkutan.

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan proses perbuatan/tingkah laku yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins & Judge, 2007).

Motivasi dapat berfungsi sebagai pengarah yang artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, serta motivasi juga dapat berfungsi sebagai penggerak yang artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Motivasi menjadi hal yang penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Nawawi (2005:351).

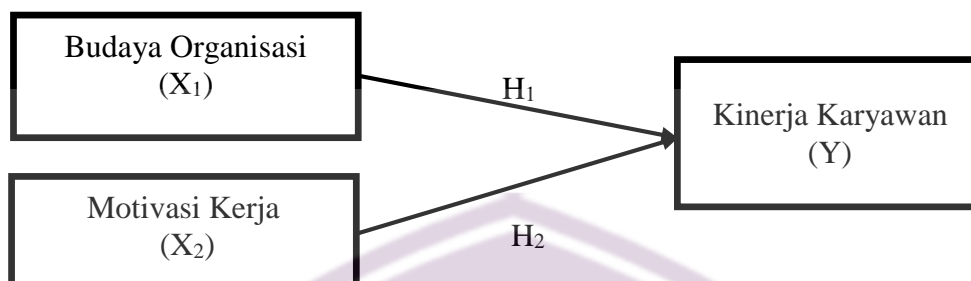
Dari keempat definisi mengenai motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan atau arahan kepada seseorang agar seseorang tersebut bergerak dan melakukan kegiatan tertentu. Dapat disimpulkan lebih lanjut bahwa motivasi bukan hanya dilakukan terhadap seseorang atau pihak lain namun juga dapat dilakukan terhadap diri sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67), “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (persentasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Hasil penelitian, 2020

H_{a1}: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kotler Mathis dan Jackson bahwa "banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.". Hal ini berarti semakin bagus kebudayaan sebuah organisasi yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin tinggi pula bagi karyawan dalam memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di tersebut, dapat menunjukkan antara budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{a2}: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

Motivasi kerja karyawan adalah penentu dalam mencapai kinerja maksimal. Dengan adanya motivasi yang kuat akan merangsang minat karyawan untuk bekerja lebih baik. Temuan ini bisa dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan mempengaruhi kuat lemahnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Robbins bahwa kinerja merupakan hasil positif dari adanya motivasi yang besar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif dimana peneliti menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota yang pernah menabung pada Swalayan dengan total populasi sebanyak 98 orang berdasarkan tahun 2019.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 98 responden didasari oleh Menurut Sugiyono (2009: 85): “*Incidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.” Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi (r), uji koefisien determinasi (uji r^2), uji regresi berganda, uji f dan uji t .

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan 98 lembar kuesioner kepada karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Hal ini dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis perlu mengetahui serta menganalisis tanggapan responden yang merupakan karyawan Swalayan terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini.

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

Variabel	Hasil indeks
Budaya Organisasi	
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	3,41
Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	3,51
Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan akan selalu memberikan bantuan kepada saya	3,58
Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,61
Pimpinan melakukan pengawasan terhadap hasil pencapaian kinerja saya	3,47
Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	3,56
Variabel	Hasil indeks

Motivasi Kerja	
Kondisi lingkungan kerja di perusahaan mampu memberikan rasa nyaman	3,57
Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja saya	3,58
Pimpinan memberikan informasi jika terjadi perubahan dalam perusahaan	3,41
Jaminan yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja	3,47
Pemimpin perusahaan memberikan pujian terhadap tugas yang saya selesaikan tepat waktu	3,50
Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	3,64
Varabel	Hasil indeks
Kinerja Karyawan	
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	3,59
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah.	3,60
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	3,46
Saya memanfaatkan waktu bekerja dengan baik	3,58
Fasilitas yang disiapkan perusahaan digunakan untuk meningkatkan hasil kerja	3,42
Jika ada masalah saya dapat menyelesaikan sendiri	3,44

Sumber, Hasil Olahan, 2020

Dari Tabel 1 di atas pada variabel budaya organisasi indeks jawaban responden terendah adalah pada pernyataan responden Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan, dengan hasil indeks sebesar 3,41, hal tersebut dikarenakan inisiatif karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak masih rendah dan cenderung harus menunggu atasan. Pada variabel motivasi kerja indeks jawaban karyawan responden terendah adalah pada pernyataan, Pimpinan memberikan informasi jika terjadi perubahan dalam perusahaan, dengan hasil indeks sebesar 3,41 hal tersebut di karenakan kurang memperhatikan pihak Swalayan masih belum sepenuhnya transparan terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dan pada variabel kinerja karyawan indeks jawaban responden terendah adalah pada pernyataan Fasilitas yang disiapkan perusahaan digunakan untuk meningkatkan hasil kerja, dengan hasil indeks sebesar 3,42, hal tersebut di karenakan tidak semua fasilitas yang disediakan oleh Swalayan Garuda Mitra di Pontianak digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan program *statistical package for social science* (SPSS) versi 22, pada saat melakukan pengujian terhadap data yang di peroleh untuk mempermudah pengolahan data bagi keperluan penelitian kuantitatif. Tujuan

penggunaan program ini adalah membantu peneliti untuk menganalisis data statistic. Hasil uji statistic deskriptif dapat di lihat pada penjasalam di bawah ini.

Untuk model kuesioner sudah valid dan reliabel. Nilai signifikan untuk variabel kinerja pelayanan, tingkat kepercayaan dan minat menabung adalah $0,00 < 0,05$ sehingga dikatakan valid. Untuk nilai cronbach's alpha variabel citra perusahaan, kepercayaan anggota dan minat menabung adalah $0,849 > 0,600$ dikatakan reliabel.

Pada uji normalitas dengan menggunakan metode grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual dan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji multikolinearitas dengan nilai tolerance pada variabel budaya organisasi atau X_1 yaitu ($0,770 > 0,1$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($1,299 < 10$) dan nilai tolerance pada variabel motivasi kerja atau X_2 yaitu ($0,770 > 0,1$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($1,299 < 10$) yang berarti lolos uji multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji Grafik Scatterplot dan metode statistik yaitu Uji Glejser memiliki signifikan yang lebih besar daripada 0,05. Terakhir pada uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Waston (DW) 1,854 lebih besar dari batas atas (du) 1,7152 dan kurang dari 5- 1,7152, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak dapat autokorelasi. Sehingga pengujian hipotesis dengan uji F dan t tetap dapat dilakukan.

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji yang digunakan dengan Pearson *Correlation* untuk hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,844. Ini menandakan hubungan korelasi yang kuat antar variabel budaya organisasi dan variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara citra perusahaan dan kepercayaan anggota terhadap minat menabung. Kemudian untuk hubungan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,810. Ini menandakan hubungan korelasi yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, diperoleh nilai *Rsquare* sebesar 0,186. Angka ini berarti sebanyak 18,6 persen variabel bebas

dapat menjelaskan variabel terikat, sisanya sebesar 71,4 persen adalah faktor lain diluar dari variabel bebas.

Berdasarkan analisis, dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu $Y=0,591X_1+0,526X_2$. Artinya nilai koefisien regresi untuk X_1 atau variabel budaya organisasi yaitu memiliki nilai sebesar 0,591 dan untuk X_2 atau variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki koefisien bernilai positif artinya bahwa adanya pengaruh atau hubungan yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa hasil uji F yang ditampilkan pada nilai signifikansi pada uji F yaitu ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa pengujian tersebut telah lolos uji F. hal ini didukung dengan nilai F hitung yakni sebesar 590,296 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar $\alpha = 5$ persen, maka didapatkan nilai F tabel sebesar 3,09. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel artinya model layak untuk persamaan regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni citra perusahaan dan kepercayaan anggota memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu minat menabung.

Pada pengujian t diperoleh hasil untuk t hitung variabel budaya organisasi adalah sebesar 18,537. Hasil ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,985 ($18,537 > 1,985$) dan juga nilai sig. t hitung hasilnya adalah 0,000 angka ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kemudian diperoleh hasil untuk t hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 16,500. Hasil ini lebih kecil dari t tabel sebesar 1,985 ($16,500 > 1,985$) dan juga nilai sig. t hitung hasilnya adalah 0,000, angka ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik yang dilakukan pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang baik terhadap kinerja karyawan, karena sebagian karyawan berpendapat bahwa mereka puas terhadap kesan yang diberikan Swalayan seperti dapat mempertahankan budaya yang baik dan memberikan motivasi yang baik dan budaya yang diberikan Swalayan sudah dianggap baik karena sebagian besar karyawan memberikan tanggapan yang baik terhadap budaya organisasi yang diberikan Swalayan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden di

mana hampir seluruh karyawan memberikan jawaban yang tinggi pada indikator-indikator hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran-saran kepada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak sebaiknya pihak Swalayan harus lebih meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, dengan memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan dapat terjadi kinerja yang baik pada Swalayan. Dan pihak Swalayan harus lebih meningkatkan motivasi yang baik dalam pemberdayaan terhadap anggota, dengan memberikan budaya dan motivasi yang berkualitas dan bersikap ramah kepada setiap pegawai. Agar Swalayan lebih baik lagi kedepannya, disarankan agar pemilik selalu memperhatikan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo, 2012.
- Siagian. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung, 2002.
- Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi Teori*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015.