

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Timotius

Email: cristiantimotius2@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Saat ini masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan atau organisasi adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, sumber daya yang tersedia melimpah tetapi kualitasnya yang masih rendah. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Garuda Mitra di Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner dengan metode Simple Random Sampling dimana beberapa anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Analisa yang digunakan adalah analisa Kualitatif yang menggunakan program yang bernama SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 22. Pengujian data yang dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik (Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinearitas, dan Autokorelasi), uji koefien korelasi, uji koefisien determinan, uji regresi linear berganda, uji F, uji t. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra Di Pontianak. Maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh budaya organisasi, dan motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Budaya organisasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan bisnis begitu cepat serta kompetitif yang tidak dapat dihindari, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis yang kompetitif agar dapat berhasil, serta dapat menjaga kelangsungan hidup anggotanya. Untuk itu perusahaan dituntut mampu memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau perusahaan secara efektif.

Oleh sebab itu diharapkan setiap individu dapat bekerja sebaik mungkin, dan menjaga agar kinerjanya dapat terus meningkat agar perusahaan dapat bersaing mengikuti perkembangan bisnis yang semakin hari penuh dengan ketidakpastian, seperti keadaan saat ini banyak bisnis yang dihadapkan dengan menurunnya penghasilan atau pendapatan dikarenakan menurunnya daya beli konsumen dikarenakan ekonomi yang sulit dan belum

stabilnya pendapatan yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 yang belum berakhir sampai saat ini. Oleh karena itu sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dan beroperasi karena terdapat aktivitas setiap individu di dalamnya.

Saat ini masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan atau organisasi adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, sumber daya yang tersedia melimpah tetapi kualitasnya yang masih rendah. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat dimanfaatkan dengan baik tentu akan berguna untuk pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan yang berkelanjutan. Suatu Perusahaan dapat berhasil tentunya juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam masa yang akan datang.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Supermarket Garuda Mitra Di Pontianak yaitu bagaimana cara mengatasi lemahnya sumber daya manusia (SDM) yang ada, bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai yang diharapkan perusahaan, yaitu salah satunya dengan meningkatkan Budaya Organisasi yang kuat, dan Motivasi yang tinggi, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Supermarket Garuda Mitra harus mempertahankan strategi-strategi yang telah ditetapkan, jika tidak maka perusahaan akan sulit mengembangkan sumber daya manusianya dan mempertahankan karyawan tersebut, karena dapat menyebabkan keluar masuknya karyawan yang dapat menyebabkan perusahaan harus membayar biaya lagi untuk merekrut karyawan baru serta memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut. Sehingga hal ini menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Menurut Robbins & Judge (2010:6) budaya organisasi merupakan “sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi”.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:62) budaya organisasi adalah “suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. Budaya organisasi menurut Schein (2011:6) yaitu sebagai “suatu pola dari asumsi – asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah – masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah – masalah tersebut”.

Menurut Robbins & Judge (2010:247) ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- d. Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, bukannya individu.
- f. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2. Motivasi

Menurut Wibowo (2012:322) menyatakan motivasi merupakan “hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Menurut Hasibuan (2011:68) motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen

bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan menurut Siagian (2009:138) motivasi adalah “daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Edison, Emron, Anwar,Y., Komariyah,I (2017:95) indikator motivasi terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisologis: Seperti, kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, bernafas, tempat tinggal dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman: Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua jika telah tidak bekerja lagi.
- c. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan untuk bersosialisasi, persahabatan dan berinteraksi yang lebih erat lagi dengan orang lain. Didalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, dan rekreasi bersama.
- d. Kebutuhan Penghargaan: Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk bisa dihargai, dihormati atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja dari seseorang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kebutuhan ini menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri lebih menyukai tantangan dan tugas-tugas dalam melakukan setiap pekerjaan.

3. Kinerja

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Lubis, Hermanto & Edison (2019:26) kinerja

adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin & Judge (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Indikator Kinerja Menurut Robbins & Judge (2016:260) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

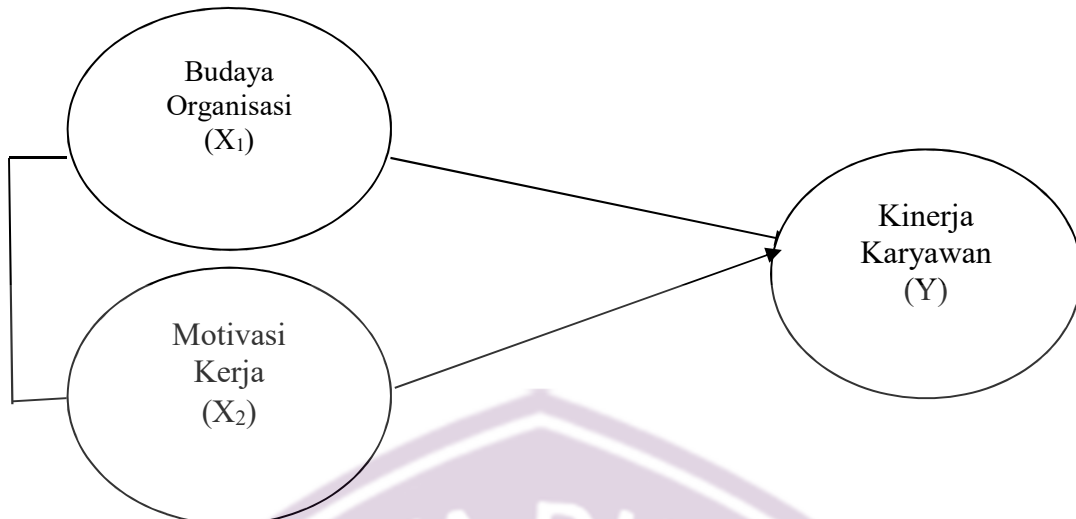
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



Sumber : Hasil penelitian, 2021

GAMBAR 1
Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

1. Motivasi terhadap kinerja karyawan

H₁: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.

Hipotesis (H₁) didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mitchael Hutomo Dan, Roy Setiawan (2015), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

H₂: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Garuda Mitra di Pontianak

Hipotesis (H₂) didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Eka Ramadani (2016), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

H₃: Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.

Hipotesis (H₃) didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica Eginta Ginting (2018), bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan yaitu penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan menyebarkan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan supermarket Garuda Mitra di Pontianak yang berjumlah 150 (berdasarkan data tahun 2020). Total sampel pada penelitian ini adalah 55 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Peneliti menganalisis data yang diperoleh menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program For Social Science*) Versi 22 dan menggunakan skala Likert untuk menafsirkan dalam data kualitatif.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan indikator Budaya Organisasi sebanyak 6 indikator, Motivasi sebanyak 4 indikator, dan Kinerja sebanyak 6 indikator.

TABEL 1
Supermarket Garuda Mitra Di Pontianak
Hasil Uji Statistik

Uji Validitas		
X _{1.1} =0,3916	X _{2.1} =0,6283	Y _{1.1} =0,7171
X _{1.2} =0,3600	X _{2.2} =0,5165	Y _{1.2} =0,7446
X _{1.3} =0,5342	X _{2.3} =0,3697	Y _{1.3} =0,4318
X _{1.4} =0,4868	X _{2.4} =0,5346	Y _{1.4} =0,6130
X _{1.5} =0,6235	X _{2.5} =0,5196	Y _{1.5} =0,6086
X _{1.6} =0,5529	X _{2.6} =0,5193	Y _{1.6} =0,5465
X _{1.7} =0,3973	X _{2.7} =0,6728	Y _{1.7} =0,6576
X _{1.8} =0,4973	X _{2.8} =0,6549	Y _{1.8} =0,4816
X _{1.9} =0,3717		Y _{1.9} =0,7318
X _{1.10} =0,3477		Y _{1.10} =0,7367
X _{1.11} =0,5932		Y _{1.11} =0,7318
X _{1.12} =0,3201		Y _{1.12} =0,7045
Uji Reabilitas		
Budaya Organisasi(X1)=0,735	Motivasi(X2)=0,863	Kinerja Karyawan(Y1)= 0,868
Uji Normalitas		
<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		0,141
Uji Multikolinearitas		
Nilai Tolerance	X ₁ ; X ₂	0,966 ; 0,966
Nilai VIF	X ₁ ; X ₂	1,035 ; 1,035
Uji Koefisien Determinasi (R ²)		

R square (%)		0,668(66,80%)
Uji Regresi Linear Berganda		
X ₁ = 0,669		X ₂ = 0,361
Uji F		
F _{hitung}	52,345	
Tingkat signifikansi	0,000	
Uji t		
T _{hitung}	X ₁ =8,236	X ₂ =4,445
	Sig X₁ =0,000	Sig X₂ =0,000

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji statistik sudah valid dan realibel. pada uji normalitas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu sebesar 0,141 yang dimana nilai tersebut sudah memenuhi syarat yaitu harus lebih dari 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi atau persyaratan uji normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada nilai Tollerance dan VIF, dapat kita lihat bahwa kedua variabel mendapatkan nilai tollerance yaitu X₁= 0,966 ; X₂= 0,966 yang artinya sudah lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang didapat yaitu X₁= 1,035 ; X₂= 1,035 yang kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Kemudian uji koefisien determinan yang menunjukkan nilai R *square*: 0,668 yang berarti semua variabel memiliki kontribusi sebesar 66,80 persen terhadap kinerja karyawan sisanya sebesar 33,20 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji regresi linear berganda dijelaskan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan dari hasil uji F dan uji t dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi t diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H₁ diterima. Maka dari itu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi t diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H₂ diterima. Maka dari itu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa H1 diterima, yaitu variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. H2 diterima, yaitu variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada pihak Supermarket Garuda Mitra di Pontianak agar lebih meningkatkan kredibilitas dalam perusahaan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi demi meningkatkan rasa kepercayaan Karyawan terhadap perusahaan.

Untuk penelitian selanjutnya, masih terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti. Diharapkan penelitian lain dapat melanjutkan penelitian ini yang melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena pada penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk dianalisis dan menambah wawasan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, M.E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara.
- Ginting, M.E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2019). *Manajemen dan Riset*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mitchael, T., dan Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Aksara. *Agora*.
- Ramadhani, P. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sales Marketing PT Inti Bharu Mas Lampung: Universitas Lampung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein. (2011). *Organizational Culture and Leadership*. 5 The Edition. Jhon Wesley & Sons Inc.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

