

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Dea Septa Fradana Putra

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., C.H.C.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni 2024

Pendahuluan

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia, sebagai aset berharga, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional Perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, karena manusia adalah aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan penyebaran nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku para anggotanya. Budaya organisasi adalah bentuk yang dimiliki suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya.

Hasil pengamatan awal yang saya lihat pada sebagian karyawan di PT. ROMI menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang pulang lebih awal dari waktu kerja, mengambil istirahat sebelum waktunya, serta menghasilkan kinerja yang kurang berkualitas karena kurangnya persiapan. Selain itu, masih ada karyawan yang tidak mengikuti deadline dan sering mengobrol saat bekerja. Terkait dengan budaya kerja, beberapa karyawan terlambat datang, mengobrol selama jam kerja, terlihat kurang antusias dalam mematuhi nilai-nilai perusahaan, dan ada yang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa izin dari atasan langsung mereka.

Penelitian mengenai kinerja karyawan di sistem pemeliharaan MSD berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhinya karena kinerja karyawan dianggap sangat penting bagi PT. ROMI. Kinerja karyawan menjadi penentu utama kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan mengoptimalkan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. ROMI, termasuk standar kualitas, kuantitas, dan waktu. Kesesuaian ini antara pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar kinerja perusahaan diharapkan akan berdampak positif pada peningkatan keuntungan.

Kinerja pegawai merupakan aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok individu di dalam suatu organisasi, dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan hukum serta etika. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan dengan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab mereka. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- **Rumusan Masalah** : 1. Budaya organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT ROMI Sidoarjo?
2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?
3. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Sidoarjo?

- **Pertanyaan Penelitian** : 1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?
2. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT ROMI SIDOARJO?
3. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT ROMI SIDOARJO?

- **Kategori SDGs** : Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT ROMI Kabupaten Sidoarjo” Sesuai dengan kategori SDGs yang diterapkan pada poin ke-8, hal ini menyatakan bahwa meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah dari produk baru menciptakan budaya organisasi, Motivasi kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Literatur Riview

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima di dalam suatu organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi bersama yang membimbing tindakan para anggota organisasi. Inti dari budaya ini mencakup sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan memahami risiko, dengan fokus pada detail, orientasi pada hasil, keberlanjutan tim yang agresif dan kompetitif, serta stabilitas dan pertumbuhan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan kerja. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi arah perilaku seseorang dalam memilih cara kerja dari berbagai opsi yang tersedia, baik yang tepat maupun tidak. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Lanjutan

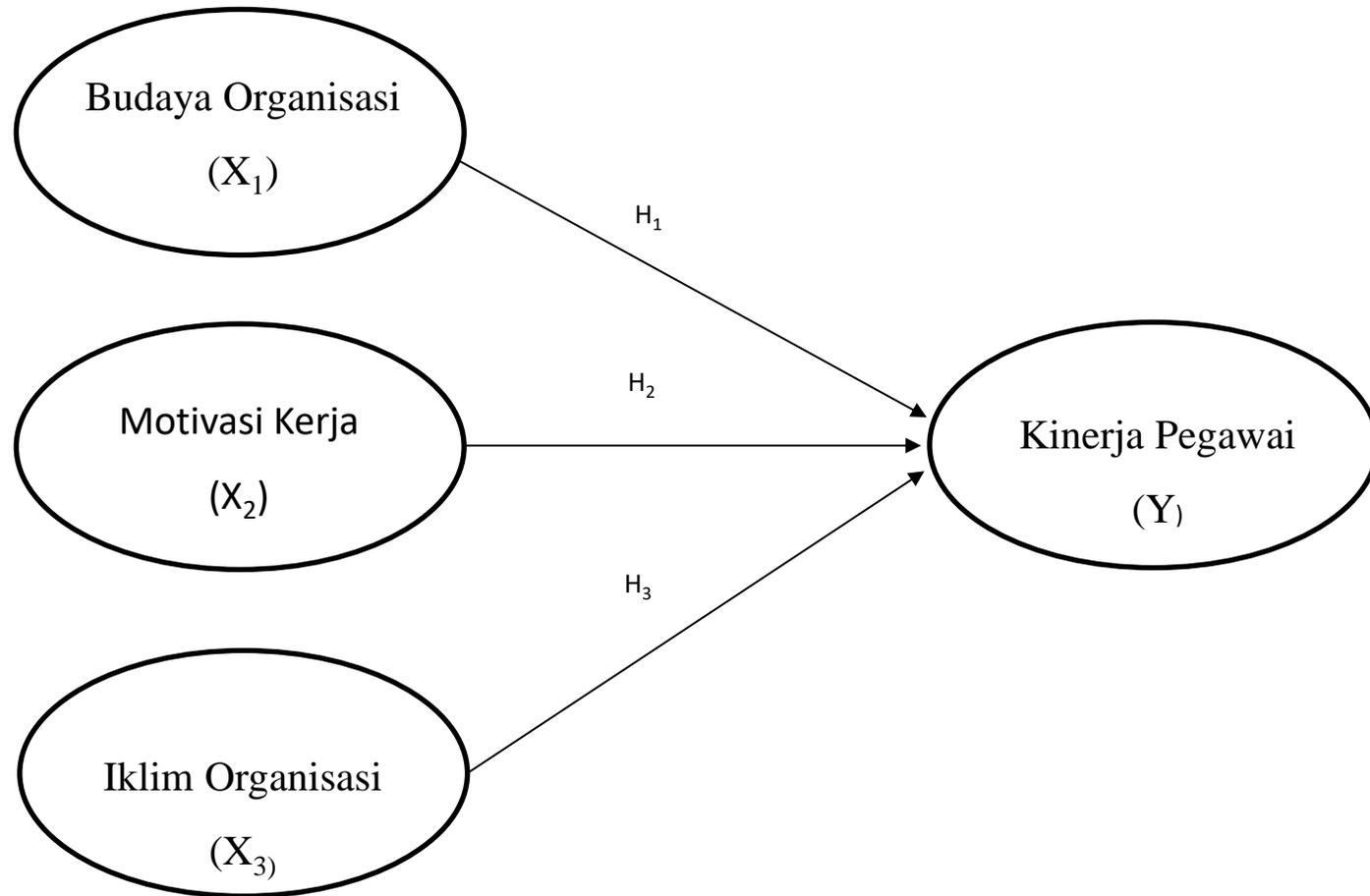
Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah persepsi yang dimiliki pegawai tentang kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang mereka rasakan, yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mencakup aspek lingkungan internal dan psikologis dalam sebuah organisasi. Iklim ini memengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterapkan oleh anggota organisasi, dan setiap organisasi memiliki karakteristik iklim yang berbeda, dipengaruhi oleh ragam pekerjaan yang dirancang di dalamnya atau sifat individu yang terlibat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa iklim organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai.⁸⁾

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika. Hasil [penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya.

Kerangka Konseptual



Metode

Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan undang-undang. Kepatuhan dengan moral dan etika. Hasil [penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan pangkatnya.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 125 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mencakup karakteristik suatu kelompok, dan metode pengambilan sampelnya dikenal sebagai teknik sampling. Dalam penelitian ini, digunakan metode total sampling atau sering disebut sebagai sampling jenuh. Total sampling yakni teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT ROMI yakni 125 orang responden.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer berupa tanggapan responden yang digunakan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Romi, sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dalam bentuk jurnal-jurnal, literatur penelitian terdahulu dan data dari perusahaan. Teknik pengumpulan data diperoleh dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda yang mencakup uji t parsial dan uji f simultan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validasi

Berdasarkan tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari semua variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,175$), dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, pengujian ini menunjukkan validitas yang memadai dan kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel X1 (budaya organisasi) adalah 0,679, untuk variabel X2 (motivasi kerja) adalah 0,702, untuk variabel X3 (iklim kerja) adalah 0,701, dan untuk variabel Y (kinerja pegawai) adalah 0,733. Oleh karena itu, kuesioner dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dalam distribusi titik data, dan titik-titik data tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data.

Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model 1	(Constant)	7.167	2.028		3.534	.001
	Budaya Organisasi	.208	.092	.219	2.261	.026
	Motivasi Kerja	.200	.094	.199	2.129	.035
	Iklm Organisasi	.247	.111	.209	2.220	.028

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7.167 + 0.208X_1 + 0.200X_2 + 0.247X_3$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

Constant

Konstanta (a) dengan nilai positif 7.167 menunjukkan bahwa nilai variabel terikat kinerja pegawai (Y) tetap pada 7.167 tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel independen seperti budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan iklim organisasi (X3).

Budaya Organisasi

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,208 antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel budaya organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 20,8%.

Motivasi Kerja

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,200 antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi kerja bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 20%.

Iklim Organisasi

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,247 antara variabel iklim organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka memiliki arti bahwa variabel tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel iklim organisasi bertambah 1%, maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 24,7%.

Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model 1	(Constant)	7.167	2.028		3.534	.001
	Budaya Organisasi	.208	.092	.219	2.261	.026
	Motivasi Kerja	.200	.094	.199	2.129	.035
	Iklm Organisasi	.247	.111	.209	2.220	.028

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\alpha=0,05$) dengan *degree of freedom* $k = 3$ serta $df_2 = n-k-1$ ($125-3-1=121$) sehingga didapatkan t-tabel senilai 1,65754 dan disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkan t-hitung senilai 2,261. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,261 lebih besar daripada t-tabel 1,65754 serta signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variable independent yaitu budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variable dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkan t-hitung senilai 2,129. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,129 lebih besar daripada t-tabel 1,65754 serta signifikansi $0,035 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variable independent yaitu motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variable dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkan t-hitung senilai 2,220. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,220 lebih besar daripada t-tabel 1,65754 serta signifikansi $0,028 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variable independent yaitu iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap variable dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada budaya inovatif dan berani mengambil resiko. Budaya inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Muis, 2018). Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan berbanding terbalik dengan jurnal penelitian terdahulu

Hipotesis Kedua : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada motivasi inovatif dan berani mengambil resiko. Motivasi inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif. Hal ini sejalan dengan Hasibuan dalam penelitian yang menyatakan motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Ketiga : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. ROMI Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan perusahaan ini tergolong kuat, terutama pada iklim organisasi motivasi inovatif dan berani mengambil resiko. Iklim organisasi inovatif dan berani mengambil resiko ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada kuantitas produk yang meningkat dan kinerja yang semakin efektif. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo

Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memberikan mendorong karyawannya untuk lebih inovatif serta mengarahkan karyawan ke hal yang lebih positif.

- Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo

Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa PT. Romi mampu memberikan motivasi karyawan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin baik pula. Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. ROMI Sidoarjo

- Kinerja pegawai PT. Romi dipengaruhi oleh iklim organisasi, hal ini menunjukkan bahwa PT. Romi mampu menciptakan iklim organisasi atau suasana kerja yang nyaman serta memiliki lingkungan yang harmonis diantara karyawan, sehingga tercipta kinerja yang tinggi

