

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PAULUS SUGIYO PRANOTO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,  
Kampus Ketintang, Surabaya 60231

Email: mcopank@gmail.com

**Abstract:** *Organizational culture becomes an identity of a company, with a good culture will have a positive impact employee performance. This applies also, when there is high motivation of employees in a company. High motivation of employees to improve employee performance. Research involving all employees of PT Crea Cipta Cemerlang with the number 80, by distributing questionnaires to 80 employees earlier. The sampling technique used was the study population and analyzed using SPSS version 16.0 with multiple linear regression method. The results show that the organizational culture and work motivation have simultaneously influence toward employee performance. Organizational culture and work motivation have a partial influence on the performance. Organizational culture becomes more dominant variable influencing employee performance than motivation variable.*

**Keywords:** *organizational culture, motivation, and performance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya (*resource*) yang memiliki peranan penting dalam organisasi bisnis maupun non bisnis adalah manusia. Peranan penting dari sumber daya manusia (*human resources*) adalah penciptaan nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Nilai yang diwujudkan oleh sumber daya manusia berlandaskan pada asumsi dasar yang telah mereka sepakati sebelum mereka menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi menggambarkan keorganisasian sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka seharusnya bagi setiap aktivitas bisnis maupun non bisnis, baik yang bentuknya perusahaan atau organisasi sosial harus mencurahkan perhatiannya kepada karyawan sejak awal.

Apabila suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia (*human resources*) yang mampu menampilkan kinerja yang baik, kondisi ini juga berlaku pada perusahaan (*corporate*) yang memproduksi produk barang maupun jasa, atau bahkan organisasi sosial maupun organisasi yang bergerak dalam pelayanan publik. Hal ini mengingat bahwa manusia sebagai karyawan merupakan asset penting suatu organisasi yang memiliki perasaan, tujuan pribadi, sifat atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain.

Keberhasilan kinerja individu dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa individu. Keberhasilan yang telah dicapai oleh individu telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan kesuksesan dalam berkarya. Tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang terdapat

pada organisasi tersebut. Hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kinerja sebuah organisasi juga akan menjadi baik (Prawirosentono, 2011: 121).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari manusia (Hasibuan, 2010: 83). Kehidupan organisasi yang mengalami pasang surut, merupakan suatu proses bertahap dari pertumbuhannya, perkembangannya hingga mencapai tahap kematangannya. Dalam proses ini melibatkan individu sebagai subjek dan pelaku aktif dari lembaga dan pribadi yang terlibat dalam organisasi ini merupakan urat nadi berkembang tidaknya organisasi tersebut (Pareek, 1996: 92).

Individu-individu yang terlibat dalam organisasi memiliki banyak aspek yang dapat memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi yang meliputi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, perasaan dan kemauan yang berbeda-beda dan aspek tersebut menciptakan suatu perilaku. Dimana perilaku manusia dipelajari di dalam lingkungan kerja dan didalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Manusia juga dipelajari dalam interaksinya dengan pekerjaannya, lingkungan fisiknya dan dengan lingkungan sosial pekerjaannya dimana hal tersebut merupakan suatu hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi (Munandar, 2001: 81).

Setiap karyawan akan bekerja sesuai peranannya dalam organisasi, karyawan mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya.

Untuk itu setiap karyawan dituntut melaksanakan tugas sesuai persyaratan-persyaratan tertentu, baik kualitas dan kuantitas. Pencapaian tugas sesuai dengan persyaratan disebut kinerja. Dalam hal ini seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas (Simamora, 2012: 149). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Contoh supir bus, pembantu rumah tangga, tukang cukur, pengantar surat pos, dan tukang kayu. Sementara itu, profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*. Contoh profesi, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh manajer, dokter, dosen, guru, hakim, jaksa, dan akuntan merupakan profesi (Wirawan, 2009 : 5)

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan (organisasi), alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang pegawai atau karyawan. Orang awam sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas

berasal dari kata produk yang berarti barang dan jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*).

Ukuran produktivitas terdiri atas semua keluaran organisasi dibagi semua masukan (O/I). Masukan produktivitas contohnya meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, pelatihan, fasilitas, modal, sains, teknologi, dan sebagainya. Tenaga kerja merupakan salah satu masukan dari atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Jika produktivitas diukur dengan dengan jumlah produk, misalnya jumlah sepatu yang diproduksi, maka produktivitas tenaga kerja adalah jumlah sepatu yang diproduksi dibagi dengan jumlah tenaga yang bekerja membuat sepatu.

Akan tetapi, perlu diingat bahwa produktivitas tenaga kerja bukan hanya hasil kerja keras tenaga kerja. Sebagian besar bergantung pada masukan yang lainnya. Misalnya, seorang tenaga kerja yang menggunakan robot atau mesin untuk memproduksi produk, produktivitasnya dapat 14 sampai 30 kali lipat tenaga kerja yang tidak menggunakan robot atau mesin. Dengan kata lain, tenaga kerja (karyawan atau pegawai) hanya salah satu masukan produktivitas tenaga kerja. Maka kinerja karyawan atau pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009: 6).

Menurut Simanjuntak (2010:10), bahwa setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam bekerja untuk mencapai kinerja, yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu Kompetensi Individu, dukungan institusi organisasi serta dukungan manajemen yang baik.

Teori yang disampaikan oleh Simanjuntak (2010) tersebut dapat ditafsirkan atau dimaknai bahwa kinerja karyawan atau pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya Kompetensi Individu yang wujudnya adalah keahlian sesuai dengan bidangnya, dukungan institusi organisasi yang berupa budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan manajemen yang baik berupa motivasi dan keteladanan perilaku dari pimpinan.

Pendapat dari Wirawan (2009) dan Simanjuntak (2010), diatas ini memiliki hubungan yang erat dengan fakta (realita disekitar kita) yang ada dilapangan, seperti halnya kondisi organisasi-organisasi pemerintahan dan pelayanan publik yang dikelola oleh pemerintah. Dimana rata-rata instansi pemerintahan dan pelayanan publik memiliki kinerja yang masih sangat rendah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan swasta baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa.

Hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya mutu atau kualitas pelayanan instansi pemerintahan dan pelayanan publik terutama dalam bidang kesehatan, sarana dan prasarana umum (fasilitas publik seperti jalan, jembatan, terminal dan sarana umum yang lain) yang dikelola oleh pemerintah untuk kepentingan masyarakat dan masih banyak lagi yang lain. Kondisi ini tentunya sangat berbeda dengan kondisi pada perusahaan swasta, baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana kinerja mereka (perusahaan swasta) sangat baik serta efektif dan efisien. Ini dikarenakan perusahaan swasta dalam bekerja dan mengelola sumber daya yang dimiliki sangat memperhitungkan waktu (*time*) dan

biaya kerja (*cost*) yang mereka keluarkan dengan sangat terencana sehingga kinerja yang mereka capai sangat baik dan maksimal bahkan mampu dicapai secara efektif dan efisien.

## KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Menurut Supriyadi dan Triguno (2001), budaya organisasi merupakan Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku. Menurut Robbins (2011: 321), budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Sedangkan menurut Wood *et al.*, (2011: 31) sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri disebut dengan budaya organisasi. Robbins (2011: 306), mengemukakan ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian ke rincian, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, (7) pemantapan.

### Motivasi Kerja

Veitzhal (2010:456), menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2010: 143) motivasi kerja

adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai kepuasan. Mangkunegara (2009: 61), mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara ikhlas sesuai tujuan perusahaan agar tujuannya dapat tercapai secara efisien dan tercapai produktivitas kerja karyawan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut Veitzhal dan Basri (2010: 481). Mangkunegara (2009: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mulyasa (2009: 135) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja. Pendapat lain menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan

hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

### **Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Simanjuntak (2010: 10), menyatakan bahwa setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam bekerja untuk mencapai kinerja, yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu kompetensi Individu, dukungan institusi organisasi serta dukungan manajemen yang baik.

Santono (2009: 157) mengungkapkan bahwa budaya organisasi bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematis kerja yang menjadi buku suci perusahaan. Lebih dari itu, budaya organisasi adalah spirit d' corp – jiwa perusahaan, yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam perusahaan anda. Sangat ditekankan pentingnya Budaya organisasi yang menjadi dasar dari kinerja perusahaan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Diduga budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Crea Cipta Cemerlang.

H<sub>2</sub>: Diduga budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja

Karyawan PT Crea Cipta Cemerlang.

H<sub>3</sub>: Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Karyawan PT Crea Cipta Cemerlang.

### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal (hubungan sebab akibat), yaitu bagaimana suatu variabel mempengaruhi, atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Tujuannya adalah mengadakan verifikasi yaitu untuk menguji teori-teori dengan perantara hipotesis dengan menggunakan teknik statistik, (Yatim, 2010: 152).

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya sebanyak 80 orang yang terbagi menjadi 4 (empat) divisi utama dan karyawan tambahan dalam membantu tugas sehari-hari dikantor. Jumlah total sampel penelitian sebesar 80 orang responden penelitian dari keseluruhan karyawan PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *population research*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari budaya organisasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) adalah suatu sistem atau makna bersama yang dianut oleh karyawan untuk membantu karyawan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya dan memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima sehingga mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator yang diambil ialah indikator milik

Atmosoeperto (2009: 71) yakni: lingkungan kerja, nilai-nilai (values), panutan atau keteladanan, meeting dan briefing (rapat dan pengarahan) dan network.

Motivasi kerja (X2) adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. indikator yang diambil ialah indikator milik Mangkunegara (2009: 63) yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan (Y), kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan mengadopsi indikator milik Dharma (2010: 55) sebagai berikut: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Pengumpulan data lewat penelitian lapangan dikumpulkan lewat dokumentasi dan kuesioner dengan menyebarkan angket kepada 80 karyawan PT Crea Cipta Cemerlang. Kisi-kisi dari rancangan pertanyaan kuesioner tentang variabel budaya organisasi diambil dari Atmosoeperto (2009: 71) dengan indikator: a) lingkungan kerja, b) nilai-nilai, c) panutan atau keteladanan, d) rapat dan pengarahan, e) hubungan antar karyawan dan klien. Variabel motivasi diambil dari Mangkunegara (2009: 63) dengan indikator: a) kebutuhan fisiologis, b) kebutuhan rasa aman, c) kebutuhan sosial atau rasa memiliki, d) kebutuhan harga diri, e) kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan, variabel kinerja karyawan diambil dari Dharma (2010: 55) dengan indikator: a) kualitas hasil kerja, b) kuantitas hasil kerja, c) ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai item koefisien korelasi lebih besar dari nilai angka kritis yang ada pada tabel angka kritis *Momen Pearson*. Hasil pengukuran menggunakan *pearson correlation* menunjukkan nilai seluruh item lebih dari 0,3740 sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat itu reliabel atau tidak. Hasil menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 67,8 % (51 responden), sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24,0 % (23 responden), yang berusia 41-50 tahun ke atas sebanyak 8,2 % (6 responden). Sebanyak 47,5 % (38 responden) adalah laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 52,5 % (42 responden) adalah perempuan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis uji regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	T	Sig.	Partial
Budaya Organisasi	6,753	0,000	0,438
Motivasi	2,988	0,26	0,108
R	0,611		
R <sup>2</sup>	0,374		
F	22,956		
Sig.F	0,000		

Sumber: hasil output spss 16.0

Berdasarkan tabel 1 koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan angka 0,374. Hal ini berarti Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama sebesar 37,4%, sedangkan sisanya 62,6 % mungkin dipengaruhi faktor lain selain budaya organisasi dan motivasi kerja.

Nilai (R) menunjukkan angka 0,611. Hal ini berarti hubungan linier antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,1 %. Adapun faktor-faktor (variabel) penyebab lain di luar model ini adalah sebesar 38,9 % yaitu (100 % - 61,1 %).

Uji F<sup>hitung</sup> menunjukkan nilai sebesar 22,956 sedangkan F<sup>tabel</sup> ( $\alpha = 0,05$ , db regresi residual = 77) adalah sebesar 3,111. Karena F<sup>hitung</sup> (22,956) > F<sup>tabel</sup> (3,111), yang berarti variabel budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

Uji t (t-hitung) dari variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) penelitian sebesar 6,753 lebih besar dari (t-tabel) sebesar 1,664. Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 2,988 lebih besar dari t tabel sebesar 1,666. Ini menunjukkan adanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,438 atau sebesar 43,8 %. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,108 atau sebesar 10,8%. Hal ini berarti bahwa variabel budaya

organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan variabel motivasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terbukti secara bersama-sama sangat berkaitan (memiliki hubungan linier) dan terbukti berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dalam hal ini yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi atau semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya, maka secara otomatis akan semakin meningkatkan kinerja atau akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Untuk itu budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk organisasi atau perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari organisasi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang, organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Untuk itu budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya diharapkan akan mampu memberikan pengaruh atau dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik pada PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya, diharapkan akan turut membantu perkembangan dan peningkatan kinerja karyawan.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai keterkaitan atau pengaruh yang erat dengan kinerja karyawan terutama di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya. Dimana kinerja karyawan ini akan tercapai apabila budaya organisasi di motivasi kerja mendapat perhatian dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil dari penelitian ini bisa dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu khususnya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terbukti secara linier atau secara parsial sangat berkaitan dan terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat dalam hal ini yaitu variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bahkan pengaruhnya cukup kuat dan paling mendominasi pengaruhnya dari pada faktor motivasi kerja.

Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi atau semakin baik budaya organisasi yang ada di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya, maka akan semakin meningkatkan kinerja atau akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan

dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan observasi langsung serta berdasarkan penelitian survei ini dengan instrument kuesioner bahwa Pada PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya, ada fenomena yang bersifat positif, sebuah keunggulan atau bahkan terdapat sebuah nilai lebih (value) tersebut diantaranya berkenaan dengan budaya organisasi contohnya seperti Company Culture perusahaan mereka yang diterapkan setiap harinya, yaitu dalam bekerja mereka berprinsip bahwa dalam bekerja sehari-harinya mereka harus mampu bekerja membuat sesuatu yang "lebih" atau harus mampu bekerja membuat seseorang dari biasa menjadi "luar biasa".

Prinsip kerja (budaya organisasi) ini menjadi misi dan alasan mereka mengapa mereka tidak keberatan jika mereka harus bekerja ekstra keras dan bahkan bekerja secara luar biasa untuk dapat menyelesaikan tugasnya untuk melayani konsumen dan pelanggannya secara tepat waktu serta efektif dan efisien, karena mereka berkerja dibidang jasa, maka jasa yang diberikan harus maksimal. Karena itu, mereka memiliki daftar hal-hal yang dapat membantu mereka untuk mengingatkan mereka dari waktu ke waktu, cara apa yang perlu mereka lakukan agar mampu bekerja dalam menyampaikan misi mereka dan mencapai hal ini menjadi nilai 11 bukan nilai 10, bahkan mereka punya budaya Company Culture yang berbunyi "We called it our 11 Winning Values" bahwa mereka bekerja sehari-harinya karena mereka dibutuhkan konsumen untuk mampu menghasilkan nilai 11.

Budaya organisasi PT Crea Cipta Cemerlang seperti melakukan briefing dan meeting di hari pertama setiap minggu, memberikan masukan yang berguna bagi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja

karyawan. Hubungan komunikasi yang baik juga tercipta tidak hanya antar karyawan, tetapi juga antar karyawan dengan supervisor, begitu juga antar karyawan terhadap owner. Oleh sebab itu, saat ada konflik internal ataupun eksternal perusahaan, pimpinan juga bisa memberikan keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Adanya budaya organisasi yang baik dan bahkan sudah tercipta dengan baik di kehidupan sehari-hari PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya, maka dapat berdampak pada kelancaran semua proses dan pada segala lini pekerjaan dan kegiatan dalam PT Crea Cipta Cemerlang sehingga dengan kondisi ini semua karyawan PT Crea Cipta Cemerlang akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan terutama di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini bisa dipahami bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja ( $X_2$ ) juga terbukti secara linier atau secara parsial (pervariabel) sangat berkaitan (berhubungan) dan terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hal ini diperoleh dari angka t-hitung variabel motivasi kerja.

Hasil yang ditemukan dari hubungan motivasi terhadap kinerja, sesuai dengan fakta dilapangan bahwa Pada PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya. Terjadi sebuah fenomena menarik atau fakta keunggulan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT

Crea Cipta Cemerlang Surabaya yaitu dalam kehidupan sehari-hari dikantor, pimpinan selalu memotivasi kerja karyawannya, bahkan yang menarik bahwa PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya memiliki prinsip motivasi kerja bahwa mereka dalam bekerja memiliki keyakinan (percaya) bahwa kreativitas kerja yang maksimal memegang aspek penting dalam bisnis secara keseluruhan.

Keyakinan mereka ini memiliki makna bahwa dalam setiap menyelesaikan semua pekerjaannya mereka harus kreatif, jika mereka tidak cukup kreatif, maka mereka tidak akan menang karena mereka akan menjadi sama seperti yang lain. Dari motivasi berpikir di luar kotak (tidak pada umumnya), mencoba hal-hal baru dan berani creative telah menjadi motivasi tersendiri bagi mereka dalam melakukan apapun yang mereka lakukan sekarang.

Pemimpin perusahaan dan supervisor juga tidak ragu memberikan pujian kepada karyawan yang selalu menunjukkan kreatifitasnya, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berani mengambil keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sendiri.

Adanya motivasi kerja yang sudah tercipta dengan baik di PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya dapat menimbulkan dampak positif baik bagi diri karyawan itu sendiri maupun bagi PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya. Karena semakin baik motivasi kerja yang ada di tempat kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

### **Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh yang Paling Dominan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ternyata variabel bebas

dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan dari pada variabel bebas yang lain Yang berupa motivasi kerja ( $X_2$ ) hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara linier sangat berkaitan dan terbukti lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kondisi budaya kerja yang sudah tertanam dibenak karyawan tentunya akan menjadikan karyawan yang memiliki semangat kerja yang meningkat dan terus akan terjaga dengan kondisi lingkungan dan budaya organisasi yang mendukung pekerjaannya dan pada akhirnya akan mengantarkan mereka pada hasil kerja yang baik pula.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, ternyata terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas berupa budaya organisasi, (terbukti mempunyai suatu pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian secara parsial dan bersama, di antara 2 variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan motivasi kerja, ternyata yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh dari budaya organisasi.

Diharapkan adanya suatu upaya dari pihak manajemen untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerja karyawan dan pimpinan PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya, dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan, agar dapat bersaing lebih kompetitif lagi dengan pesaing, tetapi upaya atau usaha yang perlu dilakukan ini harus disesuaikan dengan lingkungan dan situasi kerja

yang ada saat ini dan juga disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi yang *update*. Untuk para karyawan, hendaknya agar lebih meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap profesi yang disandangnya demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan, yakni meningkatkan kualitas serta membangun image yang lebih baik.

Untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang, diharapkan dapat mengganti variabel bebas karena melihat besarnya pengaruh variabel di luar penelitian ini agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih baik lagi. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan bagi peneliti lain guna sebagai tambahan dan rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulisan jurnal ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Dr. Andre Dwijanto Witjaksono S.T., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan jurnal ilmiah ini. Tidak lupa juga, penulis mengucapkan terima kasih kepada: Dr. Anang Kistyanto., S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi dan penyunting ahli dalam penulisan jurnal ilmiah ini dan juga kepada: Dwiarko Nugrohoseno. S.Psi., MM.yang juga turut membimbing dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan jurnal ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2009. *Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009b. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung. Rosdakarya.
- Pareek, Udai, 1996. *Perilaku Organisasi: Pedoman Kearah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*. Cetakan Ketiga. PT Pustaka Binamman Presstindo. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2011. *Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta : BPF.
- Riyanto, Yatim. 2001. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya. SIC.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi. Edisi kedua belas (ed.12). Penerjemah Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santono, Tanadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Grafiti.
- Santoso, Singgih. 2012. *Metode Penelitian Statistik Dengan Aplikasi Computer SPSS*. Jakarta: Andi Offset.
- Siagian dan Sugiarto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Lembaga Penerbit FE UI.
- Supriyadi dan Triguno, 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wood, J.M, Wallace J, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 1998. *Organizational Behaviour an Asia-Pacific Perspective*. John Wiley and Sons. Singapore.