

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR

Anti Wulan Agustini, Rani Puspa, dan Miftah Auliya
Universitas Bina Bangsa Banten

antiwulan@gmail.com, bu.ranipuspa@gmail.com, miftahauliya81@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa. Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa sebanyak 34 karyawan, adapun pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan variabel motivasi kerja secara masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan atau bersama-sama variabel budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the partial or simultaneous influence of work culture and work motivation on employee performance at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Tirtayasa branch. This type of research uses a survey method with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Tirtayasa branch as many as 34 employees, while sampling used a saturated sampling technique so that the sample used was 34 respondents. The results of this study can be concluded that the work culture variable and work motivation variable each have a positive and significant influence on employee performance. And simultaneously or together the work culture and work motivation variables have an influence on employee performance

Keywords: Culture, Motivation, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Dimana Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Peningkatan kualitas Sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Saat ini perkembangan industri jasa pengiriman mengalami kemajuan yang cukup pesat. Era globalisasi menuntut manusia untuk memiliki mobilitas yang tinggi. Sejak diberlakukannya pasar bebas di Indonesia, arus perdagangan barang atau jasa menjadi tidak terbatas. Kebutuhan akan jasa pengiriman barang semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Keberadaan jasa pengiriman barang tidak hanya memudahkan masyarakat umum namun juga pelaku bisnis. Keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kinerja seseorang akan membawa dampak penting bagi perkembangan usaha. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, maka perlu diperhatikan.

Kajian Teoritik

Luthans (2006) menyatakan: "Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya."Selanjutnya Feter F. Druicker dalam Pabundu Tika (2008) menyatakan: Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Menurut Sutrisno (2010): Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong

kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Menurut Mondy, kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati secara bersama-sama. Menurut Bernardin kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sementara itu Bangun mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan, kualitas kualitas pelayanan di definisikan sebagai tindakan atau perbuatan seorang atau organisasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan ataupun karyawan.

Menurut Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, proses penelitian bersifat deduktif yaitu untuk menjawab rumusan masalah, digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji melalui pengumpulan data lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang diperoleh, dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik inferensial, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa terdapat jumlah populasi yang ditetapkan adalah 34 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat pada *Non-Probability Sampling* Sampel merupakan sebagian data atau karakteristik dari populasi. Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien

bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Hasil

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan yaitu hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,353 > 2,036$) dengan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa.

Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bisa berpengaruh secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,076 > 2,036$) dengan sig. $0,000 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa.

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan hubungan antar budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai uji F budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,636 > 3,30$) dan nilai sig $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja dan motivasi secara signifikan dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji yang peneliti lakukan dengan memakai uji hipotesis (SPSS) bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa jika budaya kerja meningkat maka akan memediasi motivasi kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa menjadi lebih meningkat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Suatu organisasi atau perusahaan menginginkan kinerja karyawan harus sesuai atau sama dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka hal itu budaya kerja dan motivasi kerja adalah hal yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan penelitian, sehingga penelitian ini masih dirasakan kurang sempurna. Adapun beberapa keterbatasan tersebut antara lain :

- a. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan hanya 34 orang responden.
- b. Pada penelitian ini difokuskan hanya pada variabel bebas yaitu budaya kerja dan motivasi kerja.
- c. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena untuk menjaga citra pegawai atau lembaga dimata publik.
- d. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
- e. Hasil penelitian ini dapat berubah tergantung pada indikator variabel yang digunakan, jumlah sampel yang diambil dan dinamika lingkungan tempat penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada skripsi dengan judul pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian dapat mengimplikasikan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Budaya kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa apabila selalu menghadapi dan mau terlibat dalam setiap masalah maupun selalu berkoordinasi terkait yang terjadi dalam perusahaan tersebut, maka akan menimbulkan solusi yang positif dan hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan, dalam hal ini apabila motivasi karyawan yang selalu semangat dalam bekerja, percaya diri dan yakin akan keberhasilan dari usahanya dalam bekerja hal tersebut akan menimbulkan efektivitas serta produktivitas, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang ditimbulkan, maka saran yang dapat dijadikan pedoman bagi PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa dan pihak terkait terutama peneliti sendiri sebagai berikut:

1. Pihak PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa dapat meningkatkan kerjasama tim antar karyawan serta memberikan semangat untuk bekerja lebih efektif hal tersebut akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, hal tersebut tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Pihak PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Tirtayasa dapat memberikan sebuah penghargaan serta pengakuan bagi karyawan, dikarenakan hal ini akan menambah semangat dalam bekerja dan karyawan akan merasa semangat sehingga kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan.
3. Diperlukan penelitian selanjutnya untuk menguji indikator-indikator dari selain variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Bibliografi

- Chairunnisah, Reni. (2021). *Teori Kinerja Karyawan*, Cetakan Pertama, Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.
- Emerson Edison, Yohny Anwar, dan imas Komariah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi ; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar Ahmaddien, Yofy Syarkani. (2019). *Statistika Terapan Dengan Sistem Spss*. Bandung: ITB Press.
- Judge, Robbins SP. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2011). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pabundu, Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Pramesti, Getut. (2016). *Statistik Lengkap Secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Priansa, Suwanto. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi-2. Cetakan kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Djoko. (2012). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Yogyakarta: Elex Media Komputindo.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetopo, Hendayat. (2012). *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. M. Sobry. (2012). *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Jurnal

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Dewi, A. S., & Waruwu, D. (2023). The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in PT. PLN (persero) UPT Padang. *Jurnal*

Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(1), 412-422.

- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *eProceedings of Management*, 2(3).
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. (No.1,Vol. 4).
- Munarwisyah, Isna. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara. III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (JIMIA No.2, Vol.7)*.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Productivity, No.5, Vol.2).
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69.
- Sartika, Farida. (2018). *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA No.1)*.
----- (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cikalong Kulon Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA No.1,Vol.12)*.
- Sedarmayanti, S., Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).