

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Inda Yunita Kartika¹, Nurul Komari²

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

²Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

Email: indayunita@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Faktor utama guna tercapainya kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari yang namanya budaya organisasi, dan motivasi kerja. Budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi sehingga penting bagi setiap organisasi untuk memiliki dan mempertahankan budaya yang mereka miliki dan menjadi pembeda antar satu organisasi dan organisasi lainnya. Motivasi adalah faktor pendorong aktivitas yang dilakukan setiap individu di dalam organisasi demi mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini guna mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap suatu organisasi. Penelitian ini mengkaji riset sebelumnya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini menghasilkan budaya organisasi, serta motivasi sangat signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus ada di setiap perusahaan guna mencapai tujuan yang lebih optimal. Perusahaan pasti akan membutuhkan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dengan profesional sebagai bentuk usaha organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan akan mampu bersaing di era yang akan datang dengan persaingan di kalangan perusahaan lainnya jika memiliki kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dipertimbangkan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan termotivasi dengan baik sehingga dapat bekerja sama di dalam organisasi secara optimal. Namun, tak jarang sebuah perusahaan terkadang terkendala dalam memiliki

sumber daya yang unggul, dan kurang menguasai bidangnya. Sedangkan, sumber daya yang kurang baik kinerjanya juga tidak semata-mata disebabkan karena rendahnya kualitas, tetapi juga karena adanya beberapa faktor lain seperti, budaya organisasi, dan motivasi kerja oleh perusahaan.

Hasibuan (2009:82) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bukti nyata kerja dari seorang karyawan yang biasanya menjadi acuan penilaian baik dari karyawan maupun suatu perusahaan. Sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerjanya itu sendiri. Tetapi banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seseorang. Menurut Siagian (2002:221) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses mencapai tujuan dari hasil kerja yang sebelumnya telah ditetapkan dengan peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil ketika dalam perusahaan tersebut melakukan pelayanan yang baik. Selain penilaian difungsikan sebagai bahan dalam melakukan pengawasan sumber daya manusia, tetapi dipergunakan untuk mengukur tingkat penggunaan sumber daya yang tepat, sekaligus mengenali beberapa hal yang perlu ditingkatkan.

Faktor utama yang harus diterapkan dalam perusahaan adalah adanya penilaian terhadap kinerja. Siagian (2002:234) mengungkapkan bahwa hal-hal yang dapat menghambat suatu kinerja dalam perusahaan dapat diketahui melalui strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Sistem penilaian dapat membantu untuk mengawasi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Ini juga dapat membantu memaksimalkan efisiensi sumber daya yang ada dalam organisasi. Sistem penilaian kinerja karyawan adalah faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan pengidentifikasian terhadap seluruh karyawan sehingga dapat memperbaiki apa saja yang harus diperbaiki untuk memaksimalkan kemampuan karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Organisasi terdiri dari individu yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Setiap individu yang ada di dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri. Tindakan dan keputusan yang diambil setiap individu akan mempengaruhi individu lainnya dan bahkan berdampak pada keseluruhan organisasi. Interaksi yang dilakukan tidak hanya interaksi internal, namun organisasi juga berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti pemerintahan dan masyarakat umum. Perubahan lingkungan eksternal dapat mempengaruhi perubahan yang ada di dalam suatu organisasi. David (2014) memaparkan bahwa budaya organisasi merupakan pengembangan dari pola tingkah laku dari

sebuah organisasi yang dipelajari ketika menghadapi masalah adaptasi internal maupun eksternal. Organisasi harus dapat selalu menyesuaikan dengan keadaan yang ada. Penting bagi suatu organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik agar dapat merencanakan strategi yang efektif agar bisa mengambil keputusan yang baik dalam menghadapi perubahan. Namun organisasi harus tetap mempertahankan budaya yang ada agar tidak kehilangan identitas. Budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi bisa saja berbeda dengan yang ada di dalam organisasi yang lain.

Budaya merupakan motif yang menurutnya budaya organisasi itu sangat beragam, sebab adanya perilaku dan tindakan yang mencakup di dalam perasaan dari pikiran (Alisyahbana dalam Supartono, 2004:31). Selanjutnya Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2004:184) mengartikan bahwa budaya merupakan semua hal yang diciptakan oleh manusia dan mengakumulasi sejarah yang ada dari fenomena sepanjang waktu. Budaya organisasi merupakan segala sistem yang dianut bersama oleh para karyawan (Robbins, 2006). Lebih lanjut Robbins (2006) mengemukakan bahwa maksud sistem bersama ialah golongan karakteristik penting yang sangat dihargai oleh perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki identitas organisasi yaitu budaya organisasi. Beda organisasi berbeda pula budaya yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Bliss (1999),

Budaya organisasi umumnya merupakan kegiatan yang rutin dilakukan dalam suatu organisasi. Apa saja yang di perintahkan dan apa saja yang di larang termasuk dalam budaya organisasi. Menurut Champoux (2006), budaya organisasi membantu tercapainya visi dan misi organisasi yang jelas dan terarah. Sehingga budaya organisasi merupakan pedoman bagi organisasi. Budaya organisasi juga bisa disebut sebagai alat untuk mempersatukan setiap karyawan yang melakukan aktivitas di dalam organisasi. Mas' ud (2004) memaparkan, budaya organisasi adalah sistem makna yang akan dianut bersama, mulai dari nilai serta keyakinan budaya yang menjadi acuan untuk membedakan suatu identitas dan keunggulan perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya yang harus tetap dipertahankan. Menurut Robbins (2001), karakteristik utama dalam budaya organisasi meliputi kepemimpinan, penghindaran risiko, jumlah detail, fokus terhadap hasil, fokus terhadap karyawan, fokus terhadap tim, perselisihan dan stabilitas.

Budaya organisasi penting bagi seluruh organisasi karena adanya fungsi yang tidak hanya penting untuk karyawan namun juga untuk keseluruhan organisasi. Ada empat fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2006) yaitu budaya organisasi memberikan identitas kepada karyawannya, memfasilitasi komitmen kolektif, meningkatkan sistem sosial yang stabil, dan membentuk perilaku dengan membantu anggota dalam menguasai

lingkungan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2006) juga mengungkapkan bahwa nilai dan keyakinan organisasi adalah dasar dari budaya organisasi dan merupakan peranan yang sangat penting dalam beretika dan berperilaku.

Budaya organisasi merupakan suatu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi bukan hanya sekedar pesona untuk kesuksesan organisasi, tetapi budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan daya saing organisasi. Budaya organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan motivasi individu sehingga terciptanya lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Individu yang memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi akan bekerja lebih baik dengan dedikasi yang tinggi.

Budaya organisasi yang baik dan tepat dapat mendorong kerjasama antar individu dan tim sehingga bekerja dengan lebih optimal. Individu yang mau berbagi pengetahuan dan saling mendukung dalam bekerja akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Di era dengan persaingan yang ketat, budaya yang kreatif dan berani menghadapi perubahan serta mendorong inovasi namun tetap terkendali adalah kunci keberhasilan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik, dapat membantu organisasi meningkatkan citra positif bsgi organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan dianggap sebagai organisasi yang menarik dan banyak diminati oleh profesional yang berkualitas. Ini membantu organisasi dalam mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Budaya organisasi harus tetap menyesuaikan dengan tujuan organisasi. Setiap individu membentuk sudut pandang keseluruhan organisasi berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimiliki.

Motivasi Kerja

Motivasi yang memiliki kata dasar motif artinya adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu motivasi merupakan dorongan kepada setiap individu. Sutrisno (2016) mengartikan motivasi sebagai keinginan seseorang yang dilatar belakangi oleh dorongan untuk bekerja lebih giat. Motivasi bisa dikatakan sebagai kondisi mental yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi ini bisa muncul dari berbagai sumber misalnya, kebutuhan pribadi yang ingin dipenuhi, kepuasan pribadi, dan keinginan untuk mencapai suatu target. Motivasi bisa mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan. Motivasi penting dalam mengarahkan tindakan seseorang. Seseorang akan cenderung lebih fokus, dan berkomitmen untuk memperoleh hasil maksimal jika memiliki motivasi yang kuat. Membuat rencana yang jelas dapat membantu untuk mempertahankan motivasi yang ada di dalam diri.

Motivasi adalah usaha secara sadar untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang (Kasim,2012). Menggerakkan, motivasi yang memicu individu untuk bergerak dan melakukan tindakan agar meraih tujuan yang diinginkan. Mengarahkan, merupakan motivasi yang membantu seseorang kepada arah yang diinginkan. Tentu saja melibatkan tujuan dan hasil yang ingin dicapai dengan merencanakan strategi untuk mencapainya. Motivasi ini membantu individu untuk fokus karena memiliki arah dan tujuan yang jelas. Mempertahankan, motivasi ini berperan dalam mempertahankan perilaku yang dibutuhkan demi mencapai tujuan serta memenuhi kebutuhan. Motivasi membantu individu untuk tetap bertahan meskipun terdapat rintangan dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi agar dapat bertahan dan membantu untuk memelihara kelestarian kerja dengan daya guna dan membantu organisasi hingga dapat bertahan (Omollo, 2015).

Menurut Darodjat (2015) motivasi adalah serangkaian kegiatan yang mengekspresikan sikap, persepsi, dan perilaku manusia. Suatu motivasi akan condong menurun dimana seorang karyawan telah mencapai suatu kepuasan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah antusias yang bisa mendukung serta mendorong sebuah perilaku manusia untuk aktif mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan Ratnawati (2020), motivasi adalah dorongan yang memaksa baik secara eksternal maupun internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dengan optimal. Motivasi dapat diartikan sebagai proses manajemen yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik bagi kesuksesan organisasi dengan mendukung setiap individu melalui tujuan yang berfokus pada kebutuhan dasar (Nduka,2016). Nizam dan Shah (2015) mengartikan motivasi adalah proses yang mendorong kinerja, yang menghasilkan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, proses yang menyebabkan karyawan untuk bertindak yang mencerminkan perilaku, memelihara perkembangan perilaku, dan mengarahkan perilaku. Dengan demikian, motivasi merupakan perasaan internal yang membuat karyawan merasa bersemangat untuk bekerja.

Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong aktivitas individu di dalam organisasi. Motivasi umumnya merujuk kepada faktor internal dan faktor eksternal yang mendukung dan membimbing perilaku individu, mengarahkan mereka untuk mengambil tindakan tertentu atau terlibat dalam aktivitas tertentu. Motivasi bisa muncul dari berbagai sumber, antara lain keinginan pribadi, kebutuhan, penghargaan maupun pengaruh sosial. Beda individu beda pula faktor yang memotivasi, tergantung dari apa yang mereka senangi, nilai, pengalaman, dan keadaan tertentu. Seseorang bisa saja termotivasi untuk bekerja keras

dalam karir mereka untuk menggapai kesuksesan yang profesional, kestabilan finansial, atau bahkan untuk memberikan dampak positif pada bidang yang dipilih. Motivasi bisa berubah dari waktu ke waktu dan bisa saja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti keadaan emosional individu, kemampuan yang dimiliki, lingkungan social, dan relevansi tugas atau tujuan yang ada.

Seseorang dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan hasil yang baik bagi organisasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan. Dengan begitu mereka akan lebih bersemangat dan berdedikasi tinggi dalam upaya mendapatkan hasil yang maksimal. Komitmen yang kuat biasanya memiliki motivasi yang tinggi, dan cenderung setia terhadap organisasi serta bersedia melakukan upaya yang lebih keras demi mencapai keberhasilan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi juga cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Karena mereka cenderung lebih memperhatikan setiap detail dan kualitas yang di kerjakan. Karyawan dengan motivasi tinggi juga cenderung memiliki keinginan untuk terus belajar demi mencapai keahlian yang lebih tinggi. Mereka melatih keahlian demi meningkatkan pengetahuan yang akan berdampak positif pada organisasi tempat mereka bekerja. Menyediakan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang dilakukan masing-masing individu adalah faktor penting dalam memberikan motivasi. Upah yang kompetitif serta bonus dan tunjangan bisa menjadi semangat yang baik dalam upaya memotivasi agar lebih giat dalam bekerja. Pemberian dari organisasi sangat membantu karyawan untuk bekerja dengan penuh motivasi. Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi juga bisa membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian karyawan memiliki waktu untuk melakukan hal yang disukai dan waktu istirahat sehingga mereka akan lebih bersemangat dan bekerja dengan baik.

Motivasi juga bisa timbul dari berbagai sumber termasuk dari rekan kerja, atasan kepada bawahan, bahkan bawahan kepada atasan. Hubungan positif antar rekan kerja dapat memberikan motivasi. Ketika seorang individu terhubung dengan individu lainnya, mereka akan cenderung merasa lebih termotivasi. Dukungan dalam bekerja sama dapat mempengaruhi semangat bekerja. Motivasi dari atasan kepada bawahan sangat penting dalam memotivasi karyawan. Atasan yang memberikan aturan dan arahan yang jelas serta memberikan umpan balik yang membangun dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik. Selain itu, pengakuan dari atasan juga bisa menjadi kan seorang karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat. Motivasi dari bawahan kepada atasan. Selain menginspirasi dan memberikan dorongan kepada karyawan, seorang pemimpin juga bisa mendapatkan motivasi dari bawahannya melalui penghargaan yang diberikan sehingga atasan juga merasa

puas atas apa yang dicapai. Dengan ini mereka cenderung merasa termotivasi demi mencapai tujuan bersama.

Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan berdampak positif bagi organisasi. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, fokus, gigih, dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal. Motivasi yang tinggi akan mendorong tiap individu untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai target yang telah ditentukan. Individu yang merasa termotivasi, akan cenderung merasa lebih puas atas apa yang telah dikerjakan. Pencapaian dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi membuat individu cenderung untuk lebih loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi membangun loyalitas dan membentuk ikatan emosional serta komitmen yang kuat antar individu dan organisasi. Pada akhirnya karyawan akan memilih untuk tetap tinggal dan setia di dalam organisasi.

Motivasi memiliki peranan penting dalam menumbuhkan semangat bekerja. Merasa senang dan antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan organisasi merupakan salah satu motivasi kerja yang baik untuk mendapatkan hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki banyak energi untuk melakukan pekerjaan. Bahkan karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat mengalahkan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih baik. Hasil optimal yang diinginkan organisasi akan tercapai jika karyawan memiliki motivasi yang baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi karyawan sehingga mencapai tujuan organisasi

Karyawan yang tidak memiliki motivasi yang baik akan memberikan efek buruk, karena kinerja yang rendah dalam diri dapat menimbulkan sikap acuh terhadap organisasi dan sekitar. Menurunnya motivasi dan produktivitas kerja mencerminkan kualitas disiplin yang juga rendah terhadap kebijakan dan regulasi yang ada di dalam organisasi, ini menyebabkan kurangnya partisipasi dari setiap individu karyawan dalam memajukan organisasi.

Kinerja

Untuk memenuhi ketersediaan sumber daya manusia yang unggul dibutuhkan perencanaan dan pengembangan yang berkelanjutan secara maksimal. Masalah yang ada saat ini adalah bagaimana agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah suatu capaian oleh seorang karyawan ketika menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur oleh perusahaan kepadanya. Penilaian prestasi kerja yaitu suatu cara penilaian terhadap pencapaian atau bentuk evaluasi prestasi

kerja (Sadili, 2005:159). Hal ini tentu akan mendapatkan umpan balik sekaligus evaluasi dalam pelaksanaan kerja. Penilaian Kinerja adalah proses pertimbangan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya berdasarkan standar organisasi. Sebuah kinerja bisa dinilai dengan banyak metode.

Sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu memajukan organisasi dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Kinerja adalah hasil pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar pengalaman keahlian, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2014:02). Kinerja mengacu kepada hasil individu karyawan yang mencerminkan kualitas dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:01). Pemimpin dalam sebuah organisasi dapat melakukan evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin melalui sistem pengukuran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator seperti tingkat kehadiran, kontribusi terhadap organisasi, inisiatif, pencapaian target dan kualitas kerja. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai umpan balik bagi organisasi untuk pengambilan keputusan, pengembangan organisasi, bonus dan promosi maupun berbagai keputusan lainnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

Kinerja organisasi akan mengarah kepada tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, harapan kerja, dan kerangka kerja terhadap pemimpin dan individu lainnya agar dapat saling berkomunikasi (Wibowo, 2012). Setiap individu dalam organisasi harus memiliki harapan dan usaha karena kedua hal tersebut adalah fasilitas demi mencapai tujuan kinerja dengan baik. Dengan adanya harapan dan usaha tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Harapan individu yang di sesuaikan dengan tujuan organisasi, akan mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2012). Sehingga kinerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kemajuan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja memiliki peranan penting dalam menentukan hasil dari sebuah pekerjaan. Individu yang melakukan tugasnya, sebaik apa individu mencapai tujuan yang di inginkan organisasi, dan seberapa baik seorang individu berpartisipasi dalam organisasi dapat mempengaruhi hasil. Untuk mencapai hasil yang maksimal, penting bagi setiap individu dalam organisasi untuk bekerja dengan tekun dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan. Individu yang bekerja sesuai dengan standar yang di tetapkan organisasi dan

melakukan pekerjaan sesuai peranannya masing-masing dan memberikan hasil kerja yang baik menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kinerja yang baik. Karyawan dengan kinerja yang buruk akan memberikan dampak secara langsung terhadap organisasi. Kinerja juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2016) antara lain adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Efektivitas dan efisiensi merupakan dua gagasan yang memiliki hubungan erat dengan kinerja. Sesuatu dikatakan efektif jika telah berhasil mencapai tujuan yang direncanakan dan diharapkan. Sementara itu, efisiensi mengarah kepada penggunaan optimal dari sumber daya demi mencapai tujuan organisasi. Organisasi dikatakan efisien ketika telah mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang ada dengan waktu dan biaya seminimal mungkin. Dalam beberapa kasus, organisasi yang mencapai tujuan tetapi tidak menggunakan sumber daya dengan efisien dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi jangka panjang. Efektivitas dapat digunakan untuk memantau sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang diinginkan dan efisiensi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Organisasi yang baik tentunya memiliki otoritas dan tanggung jawab jelas. Otoritas merujuk kepada kekuasaan individu dalam pengambilan keputusan dan mengatur pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan tanggung jawab merujuk kepada kewajiban dari tugas yang diberikan kepada tiap individu dalam organisasi. Setiap individu dalam suatu organisasi memiliki tanggung jawab sesuai posisi yang diemban. Dengan mengetahui tanggung jawab masing-masing, setiap individu dapat berfokus pada pekerjaan yang harus diselesaikan dan melakukan kontribusi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab, juga sikap hormat kepada aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Individu yang menunjukkan sikap disiplin akan patuh terhadap aturan yang ada. Hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan tidak melakukan kecurangan merupakan contoh dari disiplin yang diharapkan organisasi. Individu yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kesuksesan organisasi. Inisiatif berkaitan dengan individu untuk menggunakan daya pikir dalam menghasilkan ide-ide baru dengan tujuan memajukan organisasi. Inisiatif mencerminkan kontribusi dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tanggapan positif dari organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi individu untuk mengembangkan ide-ide yang ada dari dalam diri mereka tanpa takut diabaikan. Tanggapan

positif dari pemimpin organisasi dapat memberikan semangat dan dukungan yang berharga bagi setiap individu, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan mengembangkan ide-ide yang ada.

Dari apa yang telah dipaparkan maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seorang individu dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja seseorang dapat dinilai dari kualitas kerja yang dihasilkan. Ini meliputi kreativitas, ketepatan waktu, dan standar yang telah ditetapkan. Kuantitas kerja juga menjadi peranan penting dalam penilaian kinerja karyawan. Penilaian kuantitas harus seobjektif mungkin dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas yang diberikan dan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditetapkan. Umpan balik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi juga bisa menjadi faktor penilaian pencapaian seseorang. Apresiasi terhadap hasil kerja yang dilakukan merupakan umpan balik untuk perbaikan lebih lanjut. Kesadaran individu terhadap upaya untuk terus meningkatkan kinerja merupakan faktor penting dalam organisasi. Dengan melakukan analisis yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi area dimana perbaikan diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu metode atau cara ilmu yang menjelaskan dan menyelesaikan beberapa penyelesaian secara spesifik yang dikumpulkan menjadi data dalam sebuah penelitian. Metode penelitian sangat umum digunakan para peneliti. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Di mana metode kualitatif akan menghasilkan data deskriptif dengan bentuk kebijakan secara tertulis maupun lisan. Metode penelitian kualitatif menggunakan objek penelitian alamiah yang di mana dalam teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan dan bersifat induktif agar menekankan makna dari generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat berkaitan satu sama lain, hal ini dapat dilihat dari model diagnosis budaya organisasi bahwa tingginya budaya organisasi dengan kualitas faktor yang ada, maka semakin tinggi pula kinerja dari organisasi itu sendiri (Moelyono, 2003:42). Tujuan organisasi dapat tercapai dikarenakan adanya budaya organisasi. Budaya memperkenalkan nama organisasi dalam budaya organisasi menjadi tali

hubung guna mempererat dan memberikan rasa nyaman antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, baik dari atasan maupun bawahan. Budaya organisasi juga merupakan bentuk kepercayaan perilaku serta sikap yang dianut para karyawan guna memberikan pemahaman terhadap prinsip-prinsip perusahaan (Griffin, 2002: 145). Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, budaya organisasi memberikan manfaat bagi organisasi dan seluruh individu yang ada di dalamnya. Budaya organisasi yang baik membantu individu meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat membantu untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menjadi daya tarik bagi bakat-bakat baru.

Budaya organisasi dan kinerja jelas memiliki kaitan meskipun sifat sebenarnya dari hubungan ini beragam (Kopelaman, et al,1990). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat diringkas sebagai berikut: Pertama, mengetahui budaya dari sebuah organisasi memungkinkan individu di dalamnya memahami sejarah dan metode operasi saat ini. Kedua, budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen terhadap filosofi dan nilai-nilai organisasi. Ketiga, budaya organisasi melalui norma-norma yang ada berfungsi sebagai mekanisme pengendali untuk menyalurkan perilaku terhadap perilaku yang diinginkan. Terakhir, jenis budaya organisasi tertentu bisa saja terkait langsung dengan efektivitas dan produktivitas yang lebih besar dari pada yang lain. Robbins (2006:748) menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Penilaian kinerja adalah proses menilai dan mempertimbangkan seberapa tinggi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan banyak penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mohammed et.al (2020), Mba OA (2014), Evi (2015), Ida (2008), Rosdiana D (2015), Najmy H (2016), Widha D dan Retno K (2016), Gabriela V. Wales dan Silvy L. Mandey (2017), dan Nike N. Purnamasari (2017), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu yang akan memberikan suatu hal positif untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang, motivasi akan mendorong para karyawan untuk menjadi lebih giat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dibedakan menjadi dua yakni, motivasi dari internal dan eksternal. Motivasi dari internal merupakan motivasi yang

bisa menjadikan seseorang itu lebih positif dari sebelumnya. Sedangkan motivasi dari eksternal yaitu motivasi yang berasal dari pengaruh lingkungan sekitar. Adanya motivasi yang tinggi dapat menjadikan karyawan menjadi lebih bersungguh-sungguh sehingga hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Memberikan pujian dan apresiasi atas kinerja yang baik adalah salah satu cara untuk merangsang karyawan agar termotivasi. Ini bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan bahkan peningkatan karir dalam bentuk promosi jabatan. Mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan tanggung jawab yang lebih besar dan rasa memiliki akan meningkatkan motivasi mereka. Dengan memberikan rangsangan motivasi yang berkelanjutan dan dilakukan secara konsisten, maka karyawan akan selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Penting untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan individu, karena motivasi bisa saja berbeda-beda. Dengan memberikan motivasi yang tepat maka organisasi dapat meningkatkan kesungguhan karyawan terhadap kinerja. Yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berdampak pada kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Sukardi dan Raharjo (2020) dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong untuk bergerak maju bersama perusahaan. Hasibuan (2009) memaparkan bahwa di dalam sebuah organisasi, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak akan memberikan dampak yang positif tanpa adanya motivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi sangat penting bagi organisasi karena motivasi menyebabkan perilaku karyawan menjadi aktif dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal (Sukardi dan Raharjo, 2020). Jadi, motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan. Rivai (2009) mengatakan motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Dengan adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menimbulkan motivasi yang tinggi. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Geovanno Harland Goni (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Istifany Tri Monica dan Ade Rahma Ayu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan juga mengkaji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Bakri, (2018); Ratnasari, et al (2020); Nurhikmah, (2020); Ratnawati, (2020); Sukardi dan Raharjo, (2020) dimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan. Beberapa variable inilah yang menjadi faktor utama dalam suatu perusahaan yang harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Penelitian ini memberikan penjelasan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari beberapa faktor tersebut. Maka dari itu, pengamatan terhadap perilaku karyawan sangat penting dilakukan guna tercapainya kesejahteraan bersama baik dari atasan maupun bawahan. Lingkungan yang baik dan nyaman juga dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai aspek. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan lebih banyak variable dalam permasalahan agar mendapatkan hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2008. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 5. No. 2. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Champoux, J.E. 2006. *Organizational Behavior 3rd edition*, USA: Thomson South-Western.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dr. H. Teman Koesmono, MM. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur). *Ekuitas* Vol.10 No.1 Maret 2006: 84 – 104. Akreditasi No.49/DIKTI/Kep/2003. ISSN 1411-0393.
- Evi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Asuransi Sinar Mas Cabang Sukabumi. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 Januari 2015, Hal. 462-471. <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/6890>
- Gibson, James, L., 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, W, Ricky dan Ronald J ebert. 2002. *Management*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, R., dan A. Kinicki, 2006, *Organizational Behaviour 2nd edition*, New York: McGraw Hill.
- Kusdyah Ike Rachmawati. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mas'ud Fuad, 2004. "Survei Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mba O. 2014. *Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drug Administration and Control (NAFDAC) Nigeria*. *Global Journal of Management and Business Research* vol. 14 Issue II Version I. ISSN: 2249-4588.
- Moeleong, Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Moelyono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mohaammed A, Belal A, Hatem A dan Souhaila Z. 2020. *Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context*. *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 4, 2020, pp. 437-451, Emerald Publishing Limited, 0262-1711 DOI [10.1108/JMD-06-2019-0253](https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253)
- Ratnawati, et al . 2020. *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8).
- Rivai, Veithzal. 2011, *Human Resource Management for Companies: from Theory to Practice*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Penerbit PT Indeks.
- Rosdiana, D. 2015. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal E-Komunikasi*. Vol. 3. No. 2.
- Sadili, Samsudin. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L.M. dan Spencer, S.M. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi dan Raharjo, M. T. (2020). *The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency*. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(8).
- Supartono. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Ghalia Indonesia, Bogor. Simamora.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.