

MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALBANY INDONESIA

Siti Muthoharoh^{1*}

¹ Pendidikan Ekonimi, Universitas PGRI Ronggolawe

*Email : sitimuthoharoh998@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan yang belum optimal serta kurangnya motivasi, loyalitas dan budaya organisasi dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawannya di PT ALBANY INDONESIA. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner (Angket) dengan skala pengukurannya skala likert yang akan di sajikan dengan lima jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, korelasi berganda, juga menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan pengujian uji regresi linier secara simultan antara motivasi kerja, loyalitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,965 > 3,252$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), dan nilai probabilitas $t_{hitung} <$ dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ALBANY INDONESIA.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Loyalitas, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, menurut Mathis. et. Al (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan menaati prosedur yang sudah ada, meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya manusia (dalam hal ini karyawan) merupakan *asset* yang sangat penting dalam menemukan pencapaian perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain,

apabila salah satu dari sub sistem mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem lainnya. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang akan menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. Kebutuhan organisasi adalah berlanjutan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. *Job performance* atau hasil kerja yang baik dari seseorang karyawan melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta pengalaman, semangat, motivasi dan disiplin diri. Menurut Handoko(2008:78) sumber daya manusia suatu perusahaan atau karyawan memiliki peran penting karena mereka yang memberikan tenaga, kreativitas, bakat dan usaha –usaha yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Agar tujuan perusahaan tercapai perlu didukung oleh karyawan yang memiliki Kinerja yang baik, ada beberapa faktor mempengaruhi energi yaitu motivasi, loyalitas dan budaya organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan karyawan di bidang pekerjaan masing-masing sehingga dapat

mengembangkan kemajuan perusahaan. Menurut Ernest, Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan hubungan kerja (dalam Mangkunegara. 2013). Dalam kenyataannya motivasi kerja karyawan sangat beragam, ada yang tinggi dan masih banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Menurut Mangkunegara, 2008 karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung kurang bertanggung jawab, kurang berprestasi dan malas mengembangkan diri dan tidak mandiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas, didalam sebuah perusahaan atau organisasi loyalitas sangatlah penting, tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan loyalitas tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berfikir untuk memajukan perusahaan semaksimal mungkin. Dan sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, seringkali karyawan seandainya saja dalam bekerja tanpa memperdulikan aturan yang ada diperusahaan, kurang bertanggung jawab, sulit bertahan dalam perusahaan, kontribusi dan rasa memiliki dan pengertian pada perusahaan rendah.

Agar karyawan memiliki motivasi dan loyalitas kerja yang tinggi, perusahaan perlu menciptakan dan mengelola budaya organisasi, pada dasarnya karyawan yang berada dalam perusahaan berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing karyawan.

Demikian juga yang terjadi pada perusahaan PT. ALBANY INDONESIA yang bergerak pada bidang kontraktor, konstruksi dan mekanikal. PT. ALBANY INDONESIA memandang karyawan sebagai salah satu *asset* perusahaan yang penting dan perlu dikelola kinerjanya untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan melalui pemberian Motivasi, Loyalitas dan Budaya Organisasi. Pemberian Motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara membangun semangat kerja yang tinggi, memberikan harapan yang jelas kepada karyawan untuk bekerja, tepat waktu menggaji karyawan, bila karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja memiliki kenaikan gaji sesuai

hasil kerjanya, pengakuan dan penghargaan yang berhubungan antara atasan dan karyawan.

Selain pemberian motivasi perusahaan PT. ALBANY INDONESIA perlu upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar karyawan dapat bertahan dalam waktu yang lama. Hal ini ditegaskan oleh Poerwadarminta, 2002 Loyalitas adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah keperusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah cenderung tidak setia kepada perusahaan, tidak mentaati peraturan perusahaan, tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, dan melakukan pekerjaan sesuka kemauannya sendiri. Jika dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu dibangun kebiasaan-kebiasaan yang baik atau budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan tradisi dan cara-cara umum dalam mengerjakan sesuatu merupakan dari istilah budaya- budaya mendorong terciptanya suatu komitmen dalam diri seorang manusia. Menurut Robbins dalam tika, 2006:10. Karakteristik budaya organisasi antara lain inisiatif dan toleransi, integrasi, pengolahan, kontrol, dukungan manager dan pola komunikasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi tidaklah mudah, semakin baik kinerja dan kemampuan karyawan biasanya akan memilih perusahaan yang lebih mapan.
2. Perusahaan kadang ke memotivasi pada karyawan yang kinerjanya rendah, karena motivasi kerja antara lain: kemauan untuk bertanggung jawab, berprestasi.
3. Perusahaan sering dihadapkan pada masalah karyawan yang tidak loyal dan yang cenderung berperilaku yang kurang mendukung perusahaan
4. Mengakibatkan Budaya Organisasi agar karyawan memiliki kebiasaan setiap harinya dalam melakukan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Motivasi kerja, loyalitas dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

D. TUJUAN MASALAH

1. Penelitian ini untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. ALBANY INDONESIA.
2. Penelitian ini untuk mengkaji pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. ALBANY INDONESIA.
3. Penelitian ini untuk mengkaji pengaruhnya budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. ALBANY INDONESIA.
4. Penelitian ini untuk mengkaji secara simultan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. ALBANY INDONESIA.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikannya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono(2008:15) metode Kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positifisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian Kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengelolaan, serta hasil yang di dominasi angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian Korelasional. Menurut Arikunto(2010:4) penelitian Korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan perubahan, tambahan dan manipulasi terhadap data yang sudah ada.

1. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Jumlah
Motivasi kerja(X₁)	a. Tanggung jawab	1
	b. Tanggung jawab dan menerima suatu kewajiban	2
	c. Prestasi yang dicapai	3,4
	d. Pengembangan diri	5
	e. Kemandirian dalam bertindak	6

2. Kisi-kisi Instrumen Loyalitas Kerja

Variabel	Indikator	Jumlah
Loyalitas kerja (X₂)	a. Tetap bertahan	1
	b. Bersedia bekerja	2
	c. Mentaati peraturan	3,
	d. Kesetiaan	4,5
	e. Kerjasama	6

3. Kisi-kisi Instrumen budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Jumlah
Budaya Organisasi (X₃)	a. Pengarahan	1
	b. Inovasi dan keberanian	2
	c. Perhatian terhadap detail	3
	d. Berorientasi pada hasil	4
	e. Berorientasi pada manusia	5
	f. Berorientasi pada tim	6

4. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Jumlah
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas pekerjaan	1
	b. Kualitas pekerjaan	2
	c. Kemandirian	3
	d. Inisiatif	4
	e. Adaptabilitas	5
	f. Kerjasama	6

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT ALBANY INDONESIA adalah terbukti. Hal tersebut

- ditunjukkan oleh pengaruh variabel Motivasi kerja (X1)
2. Adanya pengaruh secara parsial antara Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 3. Adanya pengaruh secara parsial antara Budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 4. Adanya pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT ALBANY INDONESIA adalah terbukti. Hal tersebut ditunjukkan oleh pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) memiliki koefisien

SARAN

1. Bagi perusahaan PT. ALBANY INDONESIA.
 - a. Optimalisasikan Kinerja Karyawan pada PT. ALBANY INDONESIA dapat dilakukan melalui peran serta dari perusahaan memberikan motivasi kepada para karyawan. Dimana dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan semangat bekerja untuk mencapai kinerja yang baik dan kinerja yang lebih tinggi. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan peranan motivasi dalam bentuk ketepatan agar mengajarkan karyawan untuk disiplin dan tidak melanggar peraturan kerja.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi . . . Akutansi Sektor Publik Di Indonesia*. Yogyakarta.
- Andreas, Lako, 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara books.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad Dalam Agustina, 2002. "Kinerja Organisasi" e-psikologi.com, Hal : As'ad, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, remaja Rosdakarya, Bandung.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetni. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampak pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT> pei Hei Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Danim, Sedarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu S P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis.L.robert dan jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Jakarta: Buku kedua. Veihzai Rivai.
- Mathis, Robert L. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba Empat.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Jakarta: Mediakon.
- Prof. Dr. Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Kartono, Kartini.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. jugge 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: penerbit Salemba Empat.
- Robbins dan judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat.
- Seogandhi,. dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, Agora*. Vol.1 No.1.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi. Aksara. Wiludjeng, Sri.

Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas ekonomi. Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.

Tika H. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, cetakan pertama, PT Bhumi Aksara, jakarta.