

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang

¹Ella Moonita Sari.  and ²Moeljono 

¹ Univeristas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

² Univeristas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

* Corresponding author: sastro@usm.ac.id

Article Info

Article History

Received : January 12th, 2023
Revised : February 14th, 2023
Accepted : March 3rd, 2023
Published : July 2nd, 2022

Copyright © 2023 by the author



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation, work environment and organizational culture on employee performance of PT Volta Indonesia Semesta Semarang. Some previous research on the influence of employee performance shows different results. Therefore, this study aims to review previous research on employee performance. This study used a sample of 80 employee respondents who were still working at PT Volta Indonesia Semesta Semarang. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, using the IBM SPSS Statistics 21.0 software program. The results indicate that the three variables, namely the work environment and organizational culture, do not have a positive and significant effect on employee performance. However, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Organizational Culture.

JEL Classification: A15, B12, V6 (3 JEL Class)

PENDAHULUAN

Kompetisi usaha di Indonesia, mengalami persaingan yang ketat, setiap perusahaan diharuskan untuk selalu ikut dalam setiap perubahan, agar dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan dunia bisnis. Mengingat hal demikian maka peranan sumber daya manusia memiliki peran penting di sebuah perusahaan untuk mengatur dan mengelola, sehingga pemanfaatan pegawai bisa digunakan secara produktif sehingga tercapainya tujuan dalam perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Peran pentingnya karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan menyebabkan perusahaan menuntut untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas serta produktif. Kesuksesan perusahaan dinilai dari kinerja pegawainya. Oleh karena itu, kinerja pegawai dinilai dari tingkat semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan di perusahaan tersebut (Kusuma Jaya et al., 2017). Parameter Kinerja karyawan meliputi Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Kehadiran dan Kerja

sama antar pegawai. Salah satu perusahaan yang menggunakan parameter kinerja karyawan adalah PT Volta Indonesia Semesta, dimana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi otomotif khususnya motor listrik. Yang berlokasi di Kawasan Industri Candi Blok K No 18 F & E Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

Kinerja pada setiap pegawai mempunyai nilai yang beda-beda, dilihat dari semangat kerjanya. Dalam melakukan kerja pegawai terlihat dari semangat kerja, sehingga pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik (Kusuma & Mashariono, 2016). Demikian pula sebaliknya apabila pada perusahaan terdapat pegawai yang memiliki semangat kerja rendah akan mencapai hasil yang kurang baik, yang akan menyebabkan pegawai mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Berbeda dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mudah menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Anteja, 2011)

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai kerja yang maksimal. Sebab semangat kerja akan merangsang untuk berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Ciri-ciri pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi adalah senang hati, dapat menyelesaikan kerja dengan tepat waktu, Interaksi dan bekerja sama dengan antar pegawai lainnya dengan baik. Sedangkan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah memiliki ciri seperti sering tidak berangkat, sering terlambat, hasil kerja yang kurang maksimal dan kurangnya kerja sama dengan pegawai lainnya (Utamajaya & Sriathi, 2015). Faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Nurmansyah (2011) faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai seperti Struktur organisasi yang kurang jelas, pekerjaan yang kurang menarik, kompensasi yang kurang memenuhi kebutuhan pegawai, kurangnya pengembangan karir pada pegawai, kurangnya kemampuan pemimpin, dan pengaturan jam kerja yang tidak pasti. Untuk menunjukkan kinerja yang baik karyawan adanya dorongan motivasi.

MC. Donald (1959) menyatakan bahwa motivasi merupakan adanya perubahan pada diri individu disebabkan oleh perasaan untuk mencapai tujuan. motivasi memiliki ciri ciri seperti tekun dalam bekerja, berinovasi dan ulet (Chasanah et al., 2019). Pada penelitian Kusuma (2016) Motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Suwati (2013) motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Niti semito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang ada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan pegawai. Lingkungan perusahaan merupakan hal penting, sehingga perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang tepat dapat mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan memiliki semangat bekerja (Permanasari, 2017). Lingkungan kerja yang tidak tepat menyebabkan ketidaknyamanan untuk pegawai sehingga pekerjaan tidak dapat efektif dan efisien. Terciptanya lingkungan kerja yang tepat dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai yang efektif dan efisien. Penelitian Muhammad, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil

penelitian Wulan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman dalam pembuatan keputusan kepada pegawai serta mengarahkan pegawai pada setiap tindakan guna mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Sehingga budaya organisasi perlu diterapkan oleh seluruh pegawai organisasi perusahaan. Sebab budaya organisasi memiliki fungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas serta motivasi untuk seluruh pegawai dalam perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Hendra (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Masambe, dkk (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Metode Penelitian digunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dari 3 variabel bebas yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja(X2), dan budaya organisasi (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y) dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis deskriptif adalah metode yang berhubungan dengan penghimpunan dan penyampaian data sehingga memberikan gambaran dan informasi inti dari rangkaian data yang ada meliputi modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang, simpangan baku, dan deviasi standar. Penyajian data hasil penelitian berupa tabel, grafik, tersebut dapat disajikan dengan metode biasa atau dengan metode interaktif (Sugiyono dan Agus Susanto, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistic deskriptif didapatkan hasil seperti pada Tabel 1

Tabel 1 Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	80	13	20	1266	15.83	1.456
X2	80	12	20	1260	15.75	1.522
X3	80	12	20	1258	15.73	1.653
Y	80	13	18	1264	15.8	1.344

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada Tabel 1 Uji statistik deskriptif diatas terlihat N merupakan jumlah data yang diolah dimana berjumlah 80 serta hasil yang valid dari setiap variabel. Hasil yang didapat pada setiap variabel penelitian menunjukkan nilai standar deviasi dibawah nilai rata-rata (Mean) yang artinya bahwa hasil yang didapat cukup baik, menunjukkan data bervariasi beragam dan adanya persebaran data yang normal. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat pengujian linier berganda. Keputusan pada uji asumsi klasik adalah

apabila data tidak memenuhi prasyarat maka penelitian tidak bisa dilanjutkan. Hasil uji dari asumsi Klasik adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Descriptive Statistics

	N	Uji Normalitas (Kolmogorov- Smirnof)	Uji Heterokedastisitas (Glejser)	Uji Multikoleniaritas (VIF)	Uji Autokorelasi (Durbin Watson)
X1	80		0.869	2.544	
X2	80	.212 ^{c,d}	0.837	2.373	2.061
X3	80		0.297	2.125	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan Uji Asumsi Klasik yang dilakukan pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang terdiri dari 4 uji. Berdasarkan kategori uji normalitas data, data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai Asymp Sig > 0,05. Pada Uji Normalitas pertama yang dilakukan ditemukan data yang tidak normal, sehingga dilakukan uji residual terhadap data dan didapatkan hasil pada tabel 2. uji normalitas Kolmogorof-Smirnov diatas, Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 sehingga dinyatakan bahwa data terdistribusi normal. Uji kedua asumsi klasik kedua adalah uji heterokedastisitas yang dimana menunjukkan nilai Signifikan pada tabel 2 diatas memiliki nilai > 0,05 (kriteria heterokedastisitas) artinya data tidak memiliki heterokedastisitas.

Uji asumsi klasik yang ketiga adalah uji Multikoleniaritas, pada data diatas menunjukkan nilai VIF, dengan kriteria pengujian jika VIF > 0,1 maka data tidak terjadi multikoleniaritas. Dengan hasil pengujian VIF diatas, semua pengujian menunjukkan VIF > 0,1 artinya data pada penelitian ini tidak terdapat multikoleniaritas. Uji asumsi klasik yak terakhir adalah uji Autokorelasi dengan Durbin Watson yang menunjukkan angka Durbin Watson penelitian ini adalah 2,061 > 1,7560 (batas Du) < 4-(1,7560), artinya adata tidak terjadi autokorelasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dilakukan uji Regresi linier berganda, dimana model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent, regresi ini memiliki tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel independent terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji regresi linier berganda adalah:

**Tabel 3
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	5.500	.1.399			3.931	.000
1 X1	.331	.132	.350		2.507	.017
X2	.159	.122	.176		1.307	.195
X3	.161	.106	.193		1.510	.135

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data yang diolah, 2023

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dilakukan uji Regresi linier berganda, dimana model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent, regresi ini memiliki

tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji regresi linier berganda adalah:

Dari hasil analisis linier berganda variabel penelitian kualitas produk, kualitas pelayanan, lokasi, serta harga di atas menghasilkan persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,350X_1 + 0,176X_2 + 0,193X_3 + e$$

Nilai koefisien variabel persamaan linier di atas memiliki koefisien regresi positif pada setiap variabel. variabel motivasi (X1) 0,35 bernilai positif, artinya nilai positif jika ada kenaikan satu pada variabel Y dan variabel lain dianggap konstan, maka akan menaikkan variabel (X1) 0,35. Variabel lingkungan kerja (X2) 0,176 bernilai positif, artinya nilai positif jika ada kenaikan satu pada variabel Y dan variabel lain dianggap konstan, maka akan menaikkan variabel (X2) 0,176 Variabel lokasi (X3) 0,193 bernilai positif, yang berarti nilai positif jika ada kenaikan satu pada variabel Y dan variabel lain dianggap konstan, maka akan menaikkan variabel (X3) sebesar 0,193. Setelah dilakukan uji regresi linier berganda dilakukan uji hipotesis, hasilnya adalah:

Tabel 4 Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Uji Parsial (Uji T)		Uji Koefisien Determinasi
	T Hitung	Sig.	R2
H1	2.507	0,014	0,418
H2	1.307	0,195	
H3	1.510	0,135	

Sumber : Data Primer diloah 2023

Pada hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t yang didapat nilai sebesar 2,507 > dari t tabel sebesar 1,992 dan signifikansi 0,014 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis penelitiannya mengatakan “Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” maka H₁ diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena karyawan memiliki semangat kerja. (Anteja, 2011), sehingga motivasi berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan PT Volta Indonesia Semesta. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusuma (2016) Motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Suwati (2013) motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan hasil uji t yang didapat nilai sebesar 1,307 < dari t tabel sebesar 1,992 dan signifikansi 0,195 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Maka hipotesis penelitiannya mengatakan “Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” maka H₂ ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena warna dan penataan ruang kerja pada lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan PT Volta Indonesia Semesta. (Ananta, 2008). Dengan demikian hasil pada penelitian ini tidak

sesuai dengan hasil penelitian Muhammad,dkk (2016) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,namun hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian Wulan (2019) menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji t diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan hasil uji t yang didapat nilai sebesar $1,510 < t < 1,992$ dan signifikansi $0,135 > 0,05$. ,maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka hipotesis penelitiannya mengatakan “Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” maka H_3 ditolak. Budaya organisasi berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki inovasi dalam bekerja (Chasanah et al., 2019) ,sehingga budaya organisasi tidak memiliki berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan PT Volta Indonesia Semesta. Dengan demikian hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Hendra (2020) menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,namun hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian Masambe,dkk (2015) menghasilkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi yang didapat pada penelitian ini adalah 0,418 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 41,8% sementara sisanya 58,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Volta Indonesia Semesta Semarang untuk bisa mempertahankan motivasi karyawan sebaiknya memberikan suatu penghargaan yang dilakukan pada setiap tahunnya supaya dapat mempertahankan hasil kinerja yang baik. Perusahaan mempertahankan atau meningkatkan kualitas fasilitas yang disediakan perusahaan dalam membantu pekerjaan karyawan. Serta perusahaan memiliki peraturan yang relevan terhadap karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada PT Volta Indonesia Semesta Semarang sebaiknya dapat memberikan sebuah motivasi kerja dengan memberikan suatu penghargaan yang dilakukan pada setiap tahunnya, mengubah warna dan penataan ruang kerja. Agar hal tersebut tidak mengganggu hasil kinerja karyawan, dan memberikan kesempatan karyawannya untuk berinovasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.

- Dirwan, A. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 7(3), 133-141.
- Fazry, D. I., & Riyanto, S. Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Quality of Work Life On Employee Performance at KJPP Ayon Suherman dan Rekan.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPBE)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Purnamasari, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*.
- 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*, 15(1), 63-77.