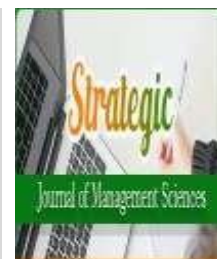




Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>

E-ISSN : 2798-0049



Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta

Sheilla Ramanda Adrian^{1*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan
Jakarta.
e-mail: Sheillaradrian@gmail.com

Penulis Korespondensi. Sheilla Ramanda Adrian
e-mail : Sheillaradrian@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 15 April 2022
Revisi 23 April 2022
Diterima 30 April 2022
Tersedia Online 30 April 2022

Kata kunci :

Motivasi Kerja, Budaya
Organisasi, Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Objektif. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Selera Semesta.

Metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Selera Semesta sebanyak 100 responden dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan data kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil. Hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,462 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, sedangkan Ftabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,09. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($24,462 > 3,09$), maka dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) berpengaruh secara simultan. . berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Selera Semesta.

Kesimpulan. Disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Selera Semesta. Pengaruh yang diberikan merupakan pengaruh positif yang cukup besar terhadap variabel Produktivitas Kerja atau dapat dikatakan bahwa ketika nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) meningkat maka nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) meningkat.

ARTICLE INFO

Artikel History:

Received 15 April 2022
Revision 23 April 2022
Accepted 30 April 2022
Available Online 30 April 2022

ABSTRACT

Objective. The purpose of this study is: To analyze the effect of work motivation and organizational culture on employee productivity at PT Cipta Selera Semesta.

Research Methods. The research method used in this research is descriptive quantitative research method with associative approach. Respondents in this study were employees of PT Cipta Selera Semesta as many as 100 respondents by taking samples using purposive sampling. The data collection

Keywords :

Work Motivation,
Organizational Culture, Work
Productivity.

technique in this study used a questionnaire and library data. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

Results. The results of the study obtained the Fcount value of 24,462 with a significance probability of 0.000, while the Ftable with a significance level of 0.05 obtained the Ftable value of 3.09. Because the significance value is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) and the Fcount value is greater than Ftable ($24.462 > 3.09$), it can be said that simultaneously the independent variables (work motivation and organizational culture) have a simultaneous effect. . significant effect on the work productivity of employees at PT Cipta Selera Semesta.

Conclusion. It was concluded that simultaneously independent variables (work motivation and organizational culture) had a significant effect on employee productivity at PT Cipta Selera Semesta. The effect given is a fairly large positive influence on the Employee Productivity variable or it can be said that when the value of the Work Motivation variable (X1) and Organizational Culture (X2) increases, the value of the Work Productivity variable (Y) increases.

© 2022 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan teknologi di zaman modern masa ini menuntut industri untuk mempunyai daya saing yang tinggi dan keunggulan. Untuk dapat memenangkan persaingan suatu perusahaan harus didukung oleh SDM yang mampu memiliki produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja atau SDM adalah asset perusahaan atau sebagai yang menggerakkan mesin, menghasilkan barang, yang memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing, mempunyai tujuan dan maksud yang sama. Maka MSDM sangat berpengaruh dalam mengelola sumber daya nya sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan atau suatu organisasi.

Karyawan dengan kinerja yang optimal dapat membuat perusahaan memenuhi sasaran target yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut, membantu perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi, dan apabila karyawan memiliki kinerja yang rendah atau buruk maka akan berdampak buruk bagi perkembangan perusahaan tersebut dan menyebabkan kerugian. Oleh sebabnya maka perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik sehingga para karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya dan konflik antar karyawan dapat dihindari serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dicapai dengan dilakukan pemberian motivasi yang positif dan konsisten kepada karyawan juga dibantu dengan budaya organisasi yang baik dikarenakan budaya organisasi merupakan pedoman atau pemicu bagi anggota/ karyawan dalam memiliki pola pikir dan bersikap sehingga karakter, kebiasaan dan kualitas diri karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

PT. Cipta Selera Semesta (CSS) yang merupakan perusahaan Mayora Group yang bergerak dibidang pengolahan bahan baku (*Essence/* rasa) berjenis bubuk dan cairan yang berdomisilikan di Jayanti Balaraja, Tangerang. Untuk dapat bertahan dan bertumbuh ditengah persaingan yang sangat ketat PT CSS perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, diperlukan pengelolaan SDM secara efektif dan efisien mengingat SDM adalah modal utama suatu perusahaan.

Dari hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan dalam pengelolaan SDM pada PT Cipta Selera Semesta, diantaranya :

1. Penerapan budaya organisasi di PT CSS belum berjalan dengan baik
2. Kurangnya apresiasi dari perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan sebagai motivasi kepada karyawan
3. Pemberian pekerjaan diluar *job description*
4. Peraturan perusahaan yang terlalu ketat seperti tidak diperbolehkan membawa handphone ke area kerja bagi karyawan yang bukan bekerja dibagian kantor

5. Karyawan kesulitan mendapatkan promosi pekerjaan/ jabatan.

Dari eksplanasi tersebut, tentunya dengan persoalan yang dihadapi maka penulis tertarik untuk melakukan riset ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cipta Selera Semesta.

2. STUDI LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Umi dan Sri (2016:24) “Motivasi adalah suatu dorongan dan keahlian untuk menuntun para pekerja dan perusahaan agar mau bekerja secara maksimal dengan hasil yang sukses, sehingga dapat sekaligus terpenuhinya hasrat para pekerja dan tujuan perusahaan”. Menurut Haryo & W (2018) “Motivasi kerja adalah dorongan bagi pekerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja bersumber dari area kerja, kehidupan social, dan kebutuhan fisik maupun non fisik dari karyawan tersebut”.

Budaya Organisasi

Tewal dkk (2017:18) menyatakan “Budaya organisasi merupakan sesuatu pedoman yang dirasakan oleh anggota dan terciptanya suatu keyakinan bahwa nilai-nilai/ peraturan dan kebijakan yang terkandung dalam budaya organisasi akan berdampak pada perilaku, kebiasaan dan pola pikir anggotanya. Sedangkan Wirawan (2016:07) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah anggapan dasar yang ditentukan dan ditingkatkan oleh kelompok dalam organisasi, dan dianut oleh kelompok tersebut dan diajarkan kepada generasi baru terkait aturan, tata cara, dan kebiasaan secara turun temurun untuk dapat mempresepsikan dan memahami kultur oraganisasi karena etika karyawannya adalah symbol atau pandangan terhadap organisasi tersebut, karyawan yang mempunyai etika yang baik akan memberikan kesan baik pula terhadap organisasi tersebut dimata para khalayak”.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:99) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah ukuran yang bermula dari daya produksi atau kombinasi dari aktivitas dengan produksi, arti produktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik dan seberapa maksimal para pekerja memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam mencapai hasil yang diinginkan”. Produktivitas merupakan suatu operasional dimana SDM dapat menghasilkan suatu output dengan ukuran yang menguntungkan (efektif dan efisien). Produktivitas juga dapat diartikan cara mengukur hasil dari usaha yang dilakukan terdapat keseimbangan antara output dengan input. (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017).

3. METODE RISET

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Selera Semesta. Perusahaan tersebut beralamat di Kp. Kramat, RT. 012, RW. 003, Sumur Bandung, Jayanti, Kab. Tangerang, Banten. Dalam mengumpulkan data dan fakta-fakta digunakan tiga metode yaitu metode angket, tinjauan lapangan dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cipta Selera Semesta berjumlah 138 orang. Teknik penelitian menggunakan purposive sampling (sampel bersyarat) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Karyawan bekerja di PT CSS lebih dari 1 tahun
- 2) Karyawan bukan merupakan karyawan OS (Outsourcing)

sehingga didapat 100 orang yang memenuhi kriteria tersebut untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Analisis data yang digunakan dalam menguak fenomena penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh dan hubungan secara linear variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana variabel X1 adalah motivasi kerja, variabel X2 adalah budaya organisasi dan variabel Y adalah produktivitas kerja. Analisis ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terlebih dahulu kepada responden lalu dari jawaban para responden dibuat tabulasi data. Maka dilakukan penaksiran menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 untuk memperoleh hasil analisa yang dapat digambarkan seperti berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.766	2.520		5.463	.000
	Motivasi Kerja	.353	.072	.429	4.917	.000
	Budaya Organisasi	.298	.094	.276	3.157	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Statistics 22

Berlandaskan tabel di atas, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,766 + 0,353 X_1 + 0,298 X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan SPSS 22 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 13,766, artinya jika motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya 13,766.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar + 0,353 artinya jika motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kontribusi terhadap produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 35,3%. Koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Cipta Selera Semesta, semakin meningkat motivasi kerja (X1) bagi karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar + 0,298 artinya jika budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 maka kontribusi terhadap produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 29,8%. Koefisien bernilai positif artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Selera Semesta, semakin baik budaya organisasi (X2) maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan (Y).

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Penaksiran korelasi berupa tingkatan posisi atau seberapa kuat jalinan fungsional dalam menjelaskan hubungan antar perubah, simbol “R” merupakan angka koefisien korelasi dan simbol “R Square” merupakan angka koefisien determinasi, maka untuk membuktikan tingkat hubungan antar perubah dapat dilihat dari nilai R dan R Square.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.322	2.788

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Statistics 22

Dari hasil pengujian di atas, dinyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT Cipta Selera Semesta mempunyai tingkat hubungan yang sedang, hal ini dibuktikan dari R yang bernilai 0,579. Nilai koefisien determinasi pada nilai R Square diperoleh angka 0,335 sehingga dinyatakan variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sebanyak 33,5%, sedangkan selisihnya 66,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diulas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan kelayakan model regresi dan menganalisis hipotesis penelitian digunakan uji F yang bertujuan untuk melihat apakah semua variabel indepen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau tidak. Jika tingkat perolehan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut diperoleh nilai uji F menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.391	2	190.195	24.462	.000 ^b
	Residual	754.199	97	7.775		
	Total	1134.590	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Statistics 22

Berlandaskan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,462 dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,09 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada PT Cipta Selera Semesta secara simultan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis atau signifikansi parsial peran variabel independen terhadap variabel dependen yang diajukan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22, berikut hasil yang diperoleh :

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.766	2.520		5.463	.000
	Motivasi Kerja	.353	.072	.429	4.917	.000
	Budaya Organisasi	.298	.094	.276	3.157	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Statistics 22

Berlandaskan hasil pengujian diatas, dilihat pada simbol t variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4,917 > t_{tabel} sebesar 1,988 atau tingkat sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak H_a diterima, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja Pada PT Cipta Selera Semesta. Sedangkan symbol t variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,157 > t_{tabel} sebesar 1,988 atau tingkat sig. sebesar 0,002 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak H_a diterima, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja Pada PT Cipta Selera Semesta.

5. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil riset yang telah dilakukan pada PT Cipta Selera Semesta mengenai motivasi kerja terhadap karyawan kurang diperhatikan dan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan sangat sulit. Untuk mengintensifkan kinerja dan produktivitas karyawannya, disarankan agar perusahaan dapat memberikan penghargaan mulai dari hal yang kecil, misalnya memuji atau memberi apresiasi terhadap hasil sekecil apapun yang telah diberikan dari karyawan untuk perusahaan dan mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja sangat baik serta menyusun pedoman promosi bagi karyawan agar promosi dilaksanakan dengan adil dan transparan. Mengenai budaya organisasi di PT CSS sudah baik, hal ini dapat ditingkatkan lagi dengan cara pihak manajemen dapat mengomunikasikan budaya PT CSS kepada seluruh karyawan maupun tamu dengan lebih baik lagi dan masif, agar semua pihak yang berkepentingan dapat bekerja dengan nyaman yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, dkk. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun". *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan Vol. 6 No. 1. Hlmn. 85-92.*
- Baiti, Khairunnisa Nur, Djumali dan Eny Kustiyah. 2020. "Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskanda Indah Printing Textile Surakarta". *Edunomika – Vol. 04, No. 01.*

- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Muhammad dan Widya Saputri. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat”. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Hal. 243-250.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press. Cetakan pertama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro. Edisi 8.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro. Edisi 9.
- Haryo, Bagus Dwi dan Handojo Djoko W. 2018. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang”. *Diponegoro Journal of Management*, 1–6.
- Saptutyningasih, Endah dan Esty Setyaningrum. 2019. *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Cetakan ke-9.
- Tewal, Bernhard, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Gravindo. Cetakan Pertama.
- Utami, Wikan. 2017. “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 03 No. 02*.
- Wirawan. 2016. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Cetakan kedua.