

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BANGLI

**Oleh :
Ni Kadek Sri Purnama**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah agar dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli. Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Bangli. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Regresi linier berganda merupakan teknis analisis yang dipergunakan. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59%, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Budaya organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila adanya contoh baik dan motivasi dari atasan yang dapat memupuk kesadaran karyawan akan loyalitas kerja terhadap perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik dengan budaya kerja yang baik dan terarah.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to be able to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance in PDAM Bangli Regency. This research was conducted at PDAM Bangli Regency. Data collection was carried out by means of observation, interviews, questionnaires and documentation studies. Multiple linear regression is the technical analysis used. From the results of the analysis that has been done, the results obtained that the variables of organizational culture and work motivation have a positive and significant effect partially and simultaneously on the performance of employees in PDAM Kabupaten Bangli. The influence of organizational culture and work motivation on employee performance is 59%, while the remaining 41% is influenced by other variables which in this study were not examined.

Corporate organizational culture can run well if there are good examples and motivations from superiors that can foster employee awareness of work loyalty to the company which can improve employee performance towards a better and directed work culture.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan dengan berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan unsur yang sangat penting di dalam menunjang kemajuan organisasi. Untuk itulah sudah seharusnya sumber daya manusia itu diperlakukan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik. Menurut Sonny Sumarsono (2003 : 4) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Membahas masalah kinerja tidak akan terlepas dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Persoalan kinerja akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja dapat dikelola dengan baik. Martoyo (2000:115) menyampaikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku lainnya. Wirawan (2007 : 35) menyatakan bahwa budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi.

Membahas masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Wirawan (2007) menyatakan sejumlah penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang produktif yang dapat menjadikan organisasi atau perusahaan menjadi kuat sehingga tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, penelitian ini mengangkat permasalahan yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli melalui 2 (dua) faktor yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli merupakan Badan Usaha milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bangli yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 5 Tahun 1986 yang bergerak dibidang jasa pelayanan pendistribusian air bersih kepada masyarakat, dengan

jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Undang-undang Nomor 5 tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah memberikan pengertian tentang Perusahaan Daerah adalah semua Perusahaan yang didirikan berdasarkan undang-undang ini yang seluruh atau sebagian modalnya merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali jika ditentukan lain dengan atau berdasarkan Undang-undang. Sedangkan menurut Mannulang dalam Hessel Nogi S.T. (2005:75) menyatakan bahwa Perusahaan Daerah adalah suatu badan yang dibentuk oleh daerah untuk mengembangkan perekonomian dan untuk menambah penghasilan daerah, dimana tujuan utama perusahaan daerah bukan pada keuntungan, akan tetapi justru memberikan jasa dan menyelenggarakan jasa umum serta mengembangkan perekonomian daerah, sehingga dengan demikian perusahaan daerah mempunyai fungsi ganda yang harus menjamin keseimbangan antara fungsi sosial dan fungsi ekonomis.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli ?
2. Bagaimanakah pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bangli yang terletak di Jalan Brigadir Jenderal Ngurah Rai Nomor 59 Bangli. PDAM Kabupaten Bangli memiliki letak yang sangat strategis di pusat pemerintahan kota Bangli dan merupakan Perusahaan Daerah yang ada di setiap Kabupaten. Obyek dalam penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan hitung dan Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka, hanya berupa penjelasan-penjelasan dan tidak dapat diukur dengan satuan hitung. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 45 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Pada penelitian ini digunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli. Untuk penelitian ini menggunakan uji signifikan parsial (t-test) dan uji signifikan simultan (f-test).

Setelah pemberian skor pada masing-masing pernyataan untuk budaya organisasi dan motivasi kerja, maka selanjutnya dilakukan dianalisis data. Analisis

data menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, dan uji signifikansi dengan menggunakan uji t atau t test dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli. Analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dengan bantuan aplikasi komputer program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) version 20.0 for Windows. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

Hasil Analisis Program SPSS 20.0 For Windows Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Bangli.

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Signifikan t
Konstanta	7,770	2,518	0,016
Budaya Organisasi (X ₁)	0,300	3,277	0,002
Motivasi Kerja (X ₂)	0,465	5,437	0,000
R	= 0,768 ^a		
R ²	= 0,590		
F _{hitung}	=30,159		
Signifikan F	=0,000 ^b		

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 20.0 For Windows* pada tabel 1 di atas diperoleh nilai $a = 7,770$, $b_1 = 0,300$, dan $b_2 = 0,465$, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 7,770 + 0,300 X_1 + 0,465 X_2$.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis *SPSS 20.0 For Windows* diperoleh R^2 sebesar 0,590, maka nilai koefisien determinasi $D = 59\%$. Hal ini berarti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59%. Sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

c. Analisis Statistik uji-t (t-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya kebetulan saja.

1) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik uji-t daerah penerimaan dan penolakan H_0 , nilai $t_{hitung} = 3,277$ lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 2,017$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi karena t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , maka itu berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik uji-t daerah penerimaan dan penolakan H_0 , nilai $t_{hitung} = 5,437$ lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 2,017$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Oleh karena nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji-t dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} dan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka hal ini berarti H_0 ditolak, pengaruhnya adalah signifikan. Jadi sesuai dengan hipotesis yang bunyinya: budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin bagus

budaya organisasi yang diterapkan dan semakin banyak motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

2. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan digunakan alat analisis statistik uji F (F-test). Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik uji-f, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 30,159 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,22. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Oleh karena nilai F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , maka pengaruhnya adalah signifikan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang bunyinya : budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dan motivasi kerja yang semakin bagus, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Simpulan

Dari hasil analisis pada pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh $t_1\text{-hitung} = 3,277 > t\text{-tabel} = 2,017$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan $t_2\text{-hitung} = 5,437 > t\text{-tabel} = 2,017$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bangli. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh $F\text{-hitung} = 30,159 > F\text{-tabel} = 3,22$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Dari hasil analisis *SPSS 20.0 For Windows* diperoleh R^2 sebesar 0,590, maka nilai koefisien determinasi $D = 59\%$. Hal ini berarti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59%. Sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti, seperti variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Insentif, dan lain sebagainya.

Saran

- a. Budaya organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila adanya contoh baik dari atasan yang dapat memupuk kesadaran karyawan akan loyalitas kerja terhadap perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik dengan budaya kerja yang baik dan terarah.
- b. Motivasi kerja terhadap karyawan dalam hal ini di lihat kurang, untuk itu perlu adanya dukungan dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, sehingga karyawan bisa merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibanya sesuai dengan aturan perusahaan dan bisa mengambil tindakan yang tepat pula untuk kemajuan perusahaan,
- c. Dalam Perusahaan, atasan dapat memberikan *reward* (penghargaan) untuk karyawan yang berprestasi, agar dapat memberikan dukungan atau memacu semangat dan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi kedepannya. Dan memberikan *panisment* (sanksi) untuk karyawan yang melanggar aturan perusahaan, untuk memberikan efek jera atau memacu karyawan untuk dapat bisa lebih baik dalam melaksanakan kewajiban dalam perusahaan.

REFERENSI

- Anatan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Cahaya, Ristiyana. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PDAM Karesidenan Surakarta*. Skripsi Sarjana S1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Denison. 1990. *Budaya Organisasi Perusahaan* : Erlangga Jakarta.
- Fajar Purnomo, Mohammad, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta MOedal Semarang*. Jurnal Sarjana S1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, 2003. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Robbin. 2003. *Membangun Kinerja Karyawan Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schein. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Schiffman. 1997. *Budaya Organisasi Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Somer.Stepen. 2000. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Sugiyono, Paulus, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya*. Skripsi Sarjana S1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.

Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta.

Susanto. 1997. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan pertama. BPFE : Yogyakarta.

Tika,P. 2006. *Budaya Organissi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.