

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI CV. MULIA PLASINDO SURAKARTA**



Oleh :

NOVA AGUNG SETYO ANGGONO
B 100 090 232

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BINIS

Jl. A.Yani Tromol Pos I – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax : 615448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi:

Pembimbing Utama : Jati Waskito, SE., M.Si

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi akhir dari mahasiswa:

Nama : Nova Agung Setyo Anggono
NIM : B 100 090 232
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. MULIA
PLASINDO SURAKARTA

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Mengetahui

Pembimbing Utama

Jati Waskito, SE., M.Si.

ABSTRAK

Budaya yang berlaku dalam organisasi merupakan pengendali dan arah yang dianut dalam membentuk sikap dan perilaku manusia di dalam suatu organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Adanya budaya organisasi yang positif maka motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, pelatihan terhadap detail organisasi, hasil orientasi, orientasi manusia, tim orientasi, sifat agresif, stabilitas terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka-angka yang dioleh secara statistik. Penelitian dilaksanakan di CV. Mulia Plasindo Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mulia Plasindo Surakarta yang berjumlah 212 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* (acak). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada manusia, Orientasi pada tim, keagresifan, dan kemantapan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,182 > 2,17$) diterima pada taraf signifikansi 5% dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Artinya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, keagresifan, dan kemantapan mampu memberikan efek positif terhadap peningkatan motivasi kerja; 2) Aspek orientasi pada hasil berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Hasil uji koefisien beta aspek orientasi pada hasil (0,427) memiliki nilai koefisien beta yang lebih tinggi dibanding variabel lainnya dan hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Artinya orientasi pada hasil merupakan faktor yang paling kuat yang membentuk budaya organisasi.

Kata kunci: *budaya organisasi, motivasi kerja*

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Pembentukan budaya organisasi melalui penyeragaman dan sosialisasi nilai-nilai suatu organisasi kepada karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk berkarya secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-orma yang berlaku di perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak lepas dari ikatan budaya yang diciptakan, karena ikatan budaya tersebut membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Budaya organisasi memiliki peranan dan fungsi dalam organisasi antara lain: (1) berperan sebagai penentu batas-batas, yaitu kultur menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, (2) memuat rasa identitas anggota organisasi, (3) budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu, (4) budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan telah terakomodasi. Robbins (2002) menyatakan bahwa sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini Robbins memberikan 7 karakteristik budaya organisasi antara lain:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil.
4. Berorientasi pada manusia.
5. Berorientasi pada tim.
6. Agresivitas.
7. Stabilitas (kemantapan)

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi menjadi acuan perilaku manusia dalam organisasi. Acuan yang dimaksud adalah orientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan.

Upaya untuk menciptakan kondisi yang demikian, diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Salah satu aspek memanfaatkan karyawan adalah memberi motivasi kepada

karyawan. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 2002).

Berdasarkan uraian atau latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. MULIA PLASINDO SURAKARTA”. Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, pelatihan terhadap detail organisasi, hasil orientasi, orientasi manusia, tim orientasi, sifat agresif, stabilitas terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Mulia Plasindo Surakarta.
2. Untuk menganalisa variabel budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey yang bermaksud melakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mulia Plasindo Surakarta yang berjumlah 212 orang karyawan. Sampel diambil sebanyak 68 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *random sampling*

Data diperoleh dari data primer yaitu data yang langsung diperoleh oleh responden dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada

responden. Teknik Analisis Data menggunakan: 1) Uji Instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas; 2) Uji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; dan Uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya.

C. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 15.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	27,098		
Inovasi dan pengambilan resiko	0,302	2,995	0,004
Perhatian pada detail	0,394	3,607	0,001
Orientasi pada hasil	0,460	4,731	0,000
Orientasi pada manusia	0,170	2,184	0,033
Orientasi pada tim	0,239	3,125	0,003
Keagresifan	0,256	2,782	0,008
Kemantapan	0,166	2,160	0,035
<i>Adjusted R²</i>	0,878		
F Statistik	70,182		0,000

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka persamaan garis regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 27,098 + 0,302.X_1 + 0,394.X_2 + 0,460.X_3 + 0,170.X_4 + 0,239.X_5 + 0,256.X_6 + 0,166.X_7$$

Artinya jika skor budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi

pada tim, keagresifan, dan kemandirian meningkat maka motivasi kerja juga meningkat

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi ganda memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,182 > 2,17$) diterima pada taraf signifikansi 5%, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi secara total terhadap motivasi kerja dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja. Semakin kurang baik budaya organisasi, maka semakin rendah motivasi kerja.

Peran budaya organisasi dalam membentuk motivasi kerja karyawan dapat terjadi karena dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, seorang individu tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan / motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Adanya budaya

organisasi yang positif maka dorongan / motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif pula.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins, (2002) yang menyatakan bahwa seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan budaya organisasi di tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Budaya organisasi merupakan hal yang harus ada di dalam satu organisasi yang dapat diterima oleh seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Sehingga organisasi tersebut dapat mencapai sebuah tujuan yang telah diinginkan secara bersama-sama. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana anggota dalam organisasi dapat bekerja, dan secara tidak langsung budaya yang mungkin tidak diperkenalkan secara resmi bahwa cara kerja atau sistem yang ada adalah budaya dalam organisasi tersebut akan menjadi bagian dari cara kerja mereka. Budaya organisasi yang ada di organisasi memiliki banyak fungsi, yaitu (Robbin, 2002):

- a. Budaya Organisasi menciptakan sesuatu perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan yang lain.
- b. Budaya Organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c. Budaya Organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya Organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya Organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mansur (2009) dan Octaviana (2011) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Variabel orientasi pada hasil berpengaruh dominan terhadap efektifitas organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel orientasi pada hasil (0,427) memiliki nilai koefisien beta yang lebih tinggi dibanding variabel lainnya. Hal ini berarti orientasi pada hasil merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap motivasi kerja dan hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima. Orientasi pada hasil merupakan faktor yang paling kuat yang membentuk budaya organisasi. Artinya tanpa adanya orientasi pada hasil, maka budaya organisasi tidak lengkap.

Orientasi pada hasil merupakan upaya manajemen untuk lebih berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Budaya organisasi yang berlaku di perusahaan yang berorientasi pada hasil akan membuat setiap individu yang ada di perusahaan

selalu mengejar target kerja. Hasil kerja yang meningkat tentu saja akan meningkatkan upah yang diperoleh. Keinginan memperoleh upah yang lebih banyak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Koesmono (2005) yang menyimpulkan bahwa aspek orientasi pada hasil dalam budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada manusia, Orientasi pada tim, keagresifan, dan kemandirian secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,182 > 2,17$) diterima pada taraf signifikansi 5% dan hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Artinya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, keagresifan, dan kemandirian mampu memberikan efek positif terhadap peningkatan motivasi kerja.
2. Aspek orientasi pada hasil berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Hasil uji koefisien beta aspek orientasi pada hasil (0,427) memiliki nilai koefisien beta yang lebih tinggi dibanding variabel lainnya dan hipotesis

kedua (H₂) dinyatakan diterima. Artinya orientasi pada hasil merupakan faktor yang paling kuat yang membentuk budaya organisasi.

E. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi karyawan
 - a. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan.
 - b. Karyawan harus mengikuti secara baik terhadap budaya yang telah berlaku pada perusahaan. Hal ini agar kinerja karyawan sesuai dengan yang tujuan diharapkan
 - c. Karyawan harus mengembangkan perilaku yang sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
2. Bagi perusahaan
 - a. Penting bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan budaya organisasi karyawan dengan cara membuat karyawannya selalu bahagia, seperti memberikan contoh agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan di perusahaan dan selalu mengingatkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bangga ketika perusahaan mencapai tujuannya
 - b. Pimpinan perusahaan harus memperlakukan karyawannya dengan cara adil sehingga karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

- c. Perusahaan perlu membuat tolok ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya
- d. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

3. Bagi penelitian berikutnya

Hasil penelitian ini menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya karena pada dasarnya masih banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, misalnya komunikasi dalam organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh.. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Cushway, Barry, dkk., 2000. *Perilaku & Desain Organisasi*, terjemahan, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Gibson, L James, 1995, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* , Jakarta: Erlangga
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 148 6, November 2008*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penebar Swadaya.
- Mansur, Tolkah. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Octaviana, Nur. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*
- Robbins, P Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi dan aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta