

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR
INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

HAPSARI DYAH HERDIANY
B100120122

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi :

Pembimbing Utama : Nur Achmad, S.E., M.Si.

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

Nama : HAPSARI DYAH HERDIANY

NIM : B 100120122

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 27... November 2015

Pembimbing Utama

(Nur Achmad, S.E., M.Si.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. H. Triyono, S.E., M.Si)

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengujian ini pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner dari karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Adapun uji instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis berganda yang diperkuat dengan Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji heteroskedastisitas, Uji F, serta Uji t yang menunjukkan bahwa : (1) Adanya nilai positif budaya organisasi tetapi tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,172 ($p > 0,05$). (2) Adanya pengaruh positif motivasi dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,030 ($p < 0,05$). (3)

Adanya pengaruh kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$). (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama yang dinilai dari nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).

Dengan adanya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile memerlukan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa kumpulan individu yang saling bekerja sama satu sama lain untuk mencapai hasil dari tujuan yang telah direncanakan. Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks di mana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu (Gudono, 2010). Di dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia sebagai faktor terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah berkaitan dengan kinerja karyawan.

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain (Robbins, 2008). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008). Pemberian motivasi biasanya dilakukan oleh para manajer dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya. Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer (Handoko, 2009). Kepuasan kerja merupakan faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya

organisasi dan motivasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi, akan berdampak pada meningkatnya produksi yang dihasilkan perusahaan. Di mana kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi (Wibowo, 2006). Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2008). Semua organisasi mempunyai satu budaya di mana budaya tersebut mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi (Robbins, 2006).

Fungsi dari budaya organisasi, yaitu : 1) Berperan sebagai batas-batas, yang artinya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, 2) Memuat rasa identitas organisasi, 3) Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu, dan 4) Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial (Robbins, 2008). Adapun karakteristik dari budaya organisasi, yaitu : 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2)

Perhatian pada hal-hal rinci atau perhatian terhadap detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan, dan 7) Stabilitas (Robbins, 2008).

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang artinya dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2005). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2008).

Menurut Gito (2000), beberapa teori motivasi dikenal yaitu : 1) Teori Hierarki Kebutuhan, 2) Teori Dua Faktor, 3) Teori Kebutuhan MC Clelland, 4) Teori Proses, 5) Teori Keadilan, 6) Teori Pengharapan, 7) Teori Penguatan, dan 8) Teori Penetapan Tujuan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Adapun aspek kepuasan kerja, yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Kualitas supervisi, 3) Hubungan dengan rekan kerja, 4) Kesempatan promosi, dan 5) Pembayaran. Terdapat tiga teori kepuasan kerja, yaitu : 1) *Discrepancy Theory*, 2) *Equity Theory*, dan 3) *Two Factor Theory* (Wexley and Yukl dalam As'ad, 2002).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2005). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Gurito, 2005).

Perencanaan kinerja merupakan tahapan paling kritis (Mahmudi, 2005). Setelah dilakukannya kontrak kerja yang telah disepakati, tahap berikutnya dalam pelaksanaan kinerja adalah implementasi (Mahmudi, 2005). Pengukuran kinerja merupakan bagian dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta (Mahmudi, 2005).

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan yang belum final dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2004)

2. Populasi, Sample, dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta yang berjumlah 732 orang karyawan dibagian produksi kain grey. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang

dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 15% dari jumlah karyawan, sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 110 orang karyawan. Sampling adalah cara pengumpulan data yang mengambil sebagian elemen populasi atau karakteristik yang ada pada populasi (Hasan, 2003). Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

3. Data dan Sumber Data

Perolehan data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh dengan menyebarkan kuisioner.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010)

5. Definisi Operasional dan Pengukuran

a. Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi merupakan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dan sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas sosial perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, memberi pengertian dan mekanisme kontrol yang memberi pedoman bagi sikap dan perilaku (Robbins, 2001)

b. Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan di mana dalam pribadi seseorang ada suatu dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode yang sudah ditentukan.

6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kebenaran suatu instrument (Arikunto, 2006).

Dikatakan valid apabila nilai $r_{xy} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat data karena instrument tersebut cukup baik (Arikunto, 2006). Dalam uji ini menggunakan metode

Cronbach's Alpha di mana dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,600 (Ghozali, 2002).

b. Uji Hipotesis

1) Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan rumus tiga prediktor :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

2) Uji F

Dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan eksis ataupun tidak.

3) Uji t

Bertujuan untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara dua sisi (two tail).

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dipengaruhi variabel independen.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji model regresi, variabel regresi pengganggu atau residu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji model regresi dengan ditemukannya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah VIF dibawah 10 dan *tolerance* > 0,1 (Santoso, 2000).

3) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Dalam uji ini menggunakan metode *Lagrange Multiplier (LM test)*.

D. HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan valid karena hasil $r_{xy} > r_{tabel}$, dan semua variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,600 (Hadi, 2000). Dengan adanya pengujian regresi linier berganda dihasilkan semua variabel mempunyai nilai positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan uji normalitas analisis grafik, hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal, karena grafik yang ditunjukkan berkumpul pada garis linier. Dalam uji multikolinearitas, penelitian ini dikatakan bebas multikolinearitas, karena $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,1. Sedangkan

dalam uji heteroskedastisitas, dalam penelitian ini dikatakan bebas heteroskedastisitas, karena nilai dari perkalian $R^2 \times N < \text{nilai } Chi\ Square$.

Dengan menggunakan pengujian uji F, penelitian ini dikatakan semua variabel independen mempengaruhi variabel Y. Sedangkan dalam pengujian uji t, dihasilkan semua variabel dikatakan signifikan dan berpengaruh terhadap variabel Y, kecuali pada variabel budaya organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai yang dihasilkan $t_{hitung} < t_{tabel}$.

E. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai positif dan masing-masing mempunyai nilai signifikan dan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, kecuali pada variabel independen budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai yang dihasilkan dari $t_{hitung} < t_{tabel}$.

F. SARAN

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memperhatikan variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja. Dan untuk penelitian selanjutnya hendaknya untuk lebih memperdalam dan mengembangkan teori-teori dan hasil pengukuran yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Journal Agora, Vol. 1, No. 3.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gito Sudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gudono, 2012. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik I: Statistika Deskriptif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet Ke 7 Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2009. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi 8*. Jakarta: Prehallindo.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jorunal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 6, pp. 170-187.
- Wibowo, M. Phil. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.