

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN UPAH TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. SKELY INDONESIA

Emanuel Mantero

Fakultas Ekonomi Universitas Mpu Tantular

Email: emanuelfesdikari@gmail.com

Abstract

This study aims to analyse the influence of organisational culture, motivation, and wages on employee performance at PT Skely Indonesia. The research method used is quantitative method with a sampling technique of 95 respondents. Data was collected through questionnaires and analysed using SPSS 23, including Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test, and Multiple Regression Analysis. The results showed that Organisational culture has a positive and significant effect on employee performance (p -value = 0.004). Motivation has a positive and significant effect on employee performance (p -value = 0.045). Wages have a positive and significant effect on employee performance (p -value = 0.000). Simultaneously, organisational culture, motivation, and wages have a significant effect on employee performance with an R-Square of 74.3%, which means that the three variables are able to explain 74.3% of variations in employee performance, while the rest is influenced by other factors not examined in this study. Thus, companies are expected to improve a positive organisational culture, provide effective motivation, and establish a fair wage system to optimally improve employee performance.

Keywords: *Organisational Culture, Motivation, Wages, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, memperkuat daya saing, serta mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan. Namun, berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah budaya organisasi, motivasi, dan upah.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan di tempat kerja. (Robbins et al., 2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi cara mereka bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Herzberg, 1966) dalam teori dua faktornya menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik seperti insentif dan promosi jabatan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Mangkunegara, 2017).

Di samping itu, upah sebagai bentuk kompensasi finansial juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa upah yang kompetitif dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Dengan sistem pengupahan yang adil, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik.

PT. Skely Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur. Seiring dengan tantangan industri yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta memberikan sistem kompensasi dan motivasi yang efektif guna

meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan upah terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Skely Indonesia.

Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Sejauh mana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan upah terhadap kinerja karyawan secara simultan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan upah terhadap kinerja karyawan secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Robbins et al., 2019) Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya ini membentuk norma perilaku dan pola interaksi dalam organisasi. (Schein, 2010) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diterapkan oleh suatu kelompok dalam menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan merasakan suatu permasalahan. Sedangkan menurut (Martins & Terblanche, 2003), Budaya organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menentukan cara mereka berpikir, bertindak, serta merasakan pekerjaan mereka, dan (Hoftede et al., 2010) Budaya organisasi adalah pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini mencakup nilai-nilai, simbol, ritual, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut para ahli di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengarahkan perilaku, keputusan, dan cara kerja dalam suatu perusahaan. Menurut (Edy, 2016) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu; oleh karena itu, motivasi sering disebut sebagai penggerak atau pendorong tindakan. (Widodo, 2017) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan tersebut akan menentukan besarnya perilaku. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012) Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, dan (Uno, 2008), Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak atau berperilaku guna mencapai tujuan tertentu

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016), Upah adalah balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. (Simamora, 2004), Upah merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

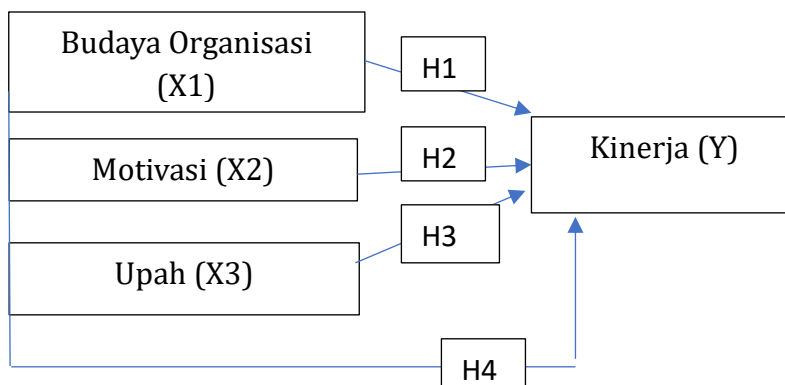
Sedangkan (Rivai, 2016), Upah adalah salah satu bentuk penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada pekerja berdasarkan tingkat produktivitas dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Dessler, 2020), Upah merupakan jumlah kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah unit yang diproduksi, atau hasil kerja tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. (Torrington et al., 2020), Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang telah mereka berikan dalam kurun waktu tertentu. Definisi upah menurut para ahli di atas menegaskan bahwa upah merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja atas jasa dan kontribusi mereka dalam dunia kerja.

(Mangkunegara, 2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mathis et al., 2017), Kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya serta bagaimana kontribusinya terhadap organisasi. (Robbins et al., 2019), Kinerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada. Sedangkan (Taylor, 2014), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran, tanggung jawab, serta kompetensi yang dimiliki dalam suatu organisasi, dan (Brumbach, 1988), Kinerja adalah totalitas perilaku kerja seseorang yang mencakup aspek hasil (output) dan cara dalam mencapai hasil tersebut (proses kerja).

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka berpikir



Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Budaya organisasi, motivasi, dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan upah terhadap kinerja karyawan di PT. Skely Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel dengan menggunakan perhitungan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Skely Indonesia. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling yang sesuai dengan karakteristik populasi dengan jumlah responden sebanyak 95 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Data Primer, diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang berisi pertanyaan mengenai budaya organisasi, motivasi, upah, dan kinerja karyawan dan data Sekunder, diperoleh dari jurnal, buku, serta laporan perusahaan yang relevan dengan penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 dengan beberapa tahapan uji statistik sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (kuesioner) benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat.

Dalam penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Upah terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Skely Indonesia", uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang dibagikan kepada 95 responden, dengan menggunakan software SPSS 23.

Tabel 1 : Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X1)				
No	Kode Item	r Hitung	Tabel (0.05)	Keputusan
1	X1.1	0.512	0.202	Valid
2	X1.2	0.421	0.202	Valid
3	X1.3	0.305	0.202	Valid
4	X1.4	0.350	0.202	Valid
5	X1.5	0.578	0.202	Valid
6	X1.6	0.398	0.202	Valid
Variabel Motivasi (X2)				
1	X2.1	0.610	0.202	Valid
2	X2.2	0.489	0.202	Valid
3	X2.3	0.322	0.202	Valid
4	X2.4	0.275	0.202	Valid
5	X2.5	0.450	0.202	Valid
6	X2.6	0.510	0.202	Valid
Variabel Upah (X3)				
1	X3.1	0.460	0.202	Valid
2	X3.2	0.390	0.202	Valid
3	X3.3	0.315	0.202	Valid
4	X3.4	0.280	0.202	Valid
5	X3.5	0.620	0.202	Valid
6	X3.6	0.310	0.202	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y1.1	0.590	0.202	Valid
2	Y1.2	0.425	0.202	Valid
3	Y1.3	0.320	0.202	Valid

4	Y1.4	0.278	0.202	Valid
5	Y1.5	0.540	0.202	Valid
6	Y1.6	0.410	0.202	Valid

Sumber :Data diolah SPSS 23

Semua butir pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel (0.202), dari 24 butir pernyataan, seluruh butir valid.

Uji Reliabilitas

Jika Cronbach's Alpha $>$ 0.7, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.812	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.845	Reliabel
3	Upah (X3)	0.793	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.821	Reliabel

Sumber :Data diolah SPSS 23

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.7, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Semua variabel reliabel, karena Cronbach's Alpha $>$ 0.7.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal diperlukan dalam analisis statistik parametrik seperti regresi linear berganda.

Tabel 3 : Uji Normalitas

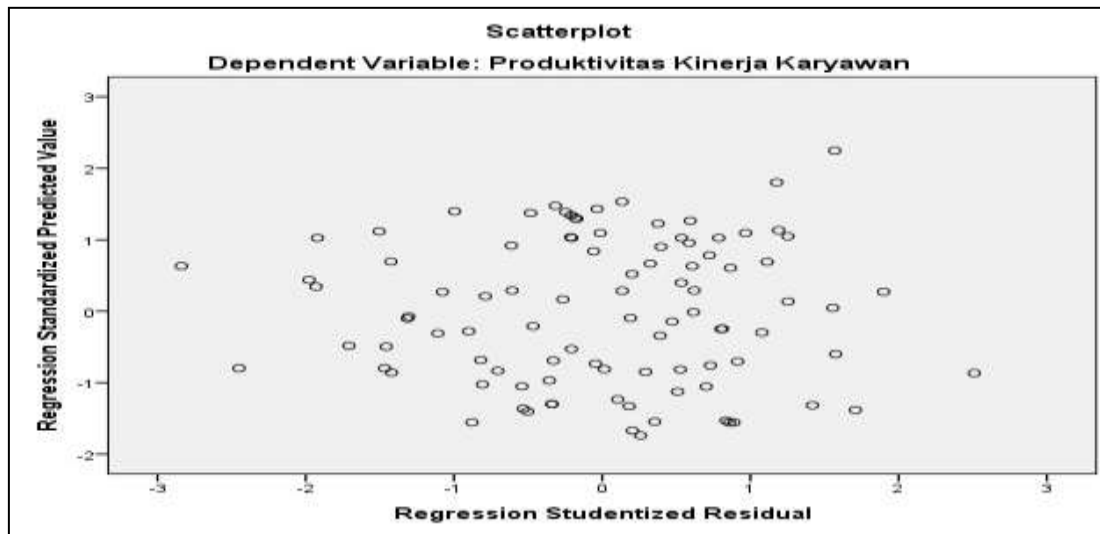
No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.	Shapiro-Wilk Sig.	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.200	0.154	Normal
2	Motivasi (X2)	0.123	0.102	Normal
3	Upah (X3)	0.175	0.130	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.198	0.143	Normal

Sumber :Data diolah SPSS 23

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varian residual dalam model regresi.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Data diolah SPSS 23

Semua variabel memiliki nilai Sig. > 0.05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance:

Tabel 4 : Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	0.482	2.074
2	Motivasi (X2)	0.523	1.911
3	Upah (X3)	0.498	2.007

Sumber :Data diolah SPSS 23

Semua variabel memiliki Tolerance > 0.10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi, dan Upah) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan menggunakan regresi berganda, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi

X3 = Upah

β_0 = Intercept (Konstanta)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

ϵ = Error term

Tabel 5 : Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Sig. (p-value)	t Hitung	Keputusan Uji
Intercept (β_0)	1.120	0.001	3.456	Signifikan
Budaya Organisasi (X1)	0.256	0.004	2.790	Signifikan
Motivasi (X2)	0.189	0.045	2.035	Signifikan
Upah (X3)	0.345	0.000	4.678	Signifikan

Sumber :Data diolah SPSS 23

Interpretasi Hasil Uji Regresi Berganda

1. Intercept (β_0) = 1.120. Artinya, jika semua variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi, dan Upah) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 1.120.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1) = 0.256. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.256, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai p-value = 0.004 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).
3. Koefisien Motivasi (X2) = 0.189. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.189, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai p-value = 0.045 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).
4. Koefisien Upah (X3) = 0.345. Artinya, setiap kenaikan satu unit pada Upah akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.345, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai p-value = 0.000 menunjukkan bahwa pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

R-Square atau koefisien determinasi mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi, dan Upah).

Tabel 6 : Uji R-Square

Model	R-Square	F Hitung	Sig. F
Regresi	0.743	89.560	0.000

Sumber :Data diolah SPSS 23

R-Square = 0.743 menunjukkan bahwa 74.3% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Budaya Organisasi, Motivasi, dan Upah. Sisanya, 25.7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. F Hitung = 89.560 dan Sig. F = 0.000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan kata lain, variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Upah memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap

kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Upah yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh simultan dari budaya organisasi, motivasi, dan upah terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ketiga variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 74.3%.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Skely Indonesia, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, meningkatkan strategi motivasi yang efektif, serta menerapkan sistem pengupahan yang lebih kompetitif dan adil. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brumbach, G. B. (1988). Some issues, ideas and predictions about performance management. *Public Personnel Management, Pennsylvania Winter Press*.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 119*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Martins, E.-C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management, 6*(1), 64–74.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service)*.
- Taylor, M. A. S. (2014). *Armstrongs handbook of human resource management practice*. Kogan Page Limited.
- Torrington, D., Hall, L., Atkinson, C., & Taylor, S. (2020). *Human resource management*. Pearson UK.
- Uno, H. B. (2008). Teori motivasi dan pengukurannya. *Jakarta: Bumi Aksara, 11–54*.
- Widodo, W. (2017). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Arrahman Depok. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 19*(1), 35–44.