

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

I Putu Feby Permana⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Made Dian Putri Agustina⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: permanafeby65@gmail.com

ABSTRACT

The existence of high employee performance, especially in banking companies, is very influential in the continuity of the bank. The purpose of this research is to determine the influence of motivation, organizational culture and work environment on employee performance at Bank BPD Bali, Tabanan Branch. This research was conducted at Bank BPD Bali Tabanan Branch with a population of 52 people and the same number of samples, where the sample determination method used saturated samples. The results of this research are that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance, the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance, motivation, organizational culture and work environment simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. The suggestions in this research are that Bank BPD Bali Tabanan Branch can provide salaries as compensation for work results on time, in appropriate amounts and can provide bonuses for employees who are able to meet targets, hold outings or gatherings where activities outside the company foster a sense of kinship between colleagues. work and provide job training for employees.

Keywords: *motivation, organizational culture, work environment, employee performance introduction*

ABSTRAK

Adanya kinerja karyawan yang tinggi khususnya pada perusahaan perbankan sangat berpengaruh dalam kelangsungan bank tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. Penelitian ini dilakukan di Bank BPD Bali Cabang Tabanan dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang dan sama halnya dengan jumlah sampel yang sama, dimana metode penentuan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil dalam penelitian ini yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini agar Bank BPD Bali Cabang Tabanan dapat memberikan gaji sebagai kompensasi atas hasil kerja dengan tepat waktu, jumlahnya sesuai dan bisa memberikan bonus bagi karyawan yang mampu memenuhi target, mengadakan kegiatan outing atau gathering dimana kegiatan diluar perusahaan menumbuhkan rasa kekeluargaan antara sesama rekan kerja serta mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan.

Kata kunci: *Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan dunia saat ini menciptakan tantangan besar sekaligus peluang untuk perubahan positif. Masyarakat global perlu bekerja sama untuk mengatasi masalah-masalah kompleks ini dan membangun dunia yang lebih berkelanjutan, adil, dan inklusif. Sesuai dengan manfaatnya, perkembangan saat ini menimbulkan inovasi baru untuk membuat kinerja perusahaan menjadi meningkat karena adanya teknologi yang mumpuni serta canggih. Kinerja karyawan adalah suatu indikator yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Evaluasi kinerja karyawan menjadi proses penting dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Aziz dan Fauzah, 2018). Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *no profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat serta memiliki tujuan tertentu. Motivasi di perlukan untuk pendorong usaha dan pencapaian seorang karyawan perusahaan untuk melakukan tugasnya sebagai karyawan yang baik. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu dorongan yang menggerakkan hati seseorang untuk bersemangat dalam melakukan sesuatunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi, melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2010).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Sama halnya dengan Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Saat berkembangnya teknologi yang sangat pesat di dunia, sudah banyak penerapan teknologi untuk membantu pekerjaan menjadi lebih mudah, cepat, dan efisien waktu tentunya. Banyak perusahaan yang sudah menerapkan mulai dari perusahaan negeri maupun swasta salah satunya adalah Bank BPD Bali. Bank BPD Bali sebagai lembaga keuangan yang berperan untuk pelayanan masyarakat dibidang keuangan tentunya sangat perlu untuk memperhatikan kinerja yang ditunjukkan karyawannya. Bank BPD Bali terdapat berbagai kantor cabang salah satunya ada di daerah Tabanan yang bernama Bank BPD cabang Tabanan. Selain adanya teknologi yang mumpuni, masih banyak pekerjaan yang harus dikerjakan secara manual dan melebihi waktu yang sesuai atau lembur untuk mencapai target yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Pada kesehariannya, karyawan hanya menuntaskan pekerjaan sesuai dengan job desk mereka. Namun jika diberikan tugas yang lain maka akan memperhambat pengejaran target mereka sehingga menjadi keterlambatan. Sesuai dengan prosedur, apabila tidak mencapai target yang ditentukan maka karyawan yang ada di BPD Bali Cabang Tabanan harus berurusan dengan pihak OJK dan badan pusat BPD Bali serta dikenakan sanksi.

Dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah, keberadaan karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan, mereka melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai kinerja yang harus dicapai. Terkait dengan kinerja karyawan di BPD Bali Cabang Tabanan masih belum maksimal untuk mencapai tujuannya. Ketepatan bekerja dan mengejar target kerja tersebut kadang mengalami keterlambatan karena tugas lain yang harus memkana banyak waktu. Terkait kinerja karyawan, pekerjaan yang diselesaikan masih belum memenuhi taget perusahaan sehingga memerlukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Efektifitas karyawan juga masih kurang dimana karyawan hanya ingin mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa menghiraukan kerjasama tim. Selain itu perilaku karyawan masih belum bisa melampaui predikat yang melebihi dari prosedur yaitu predikat baik untuk meingkatkan kinerja yang lebih baik kedepannya. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goal and objectives) (Rahayu, 2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Muhamad Ekhsan (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variable bebas mendukung hipotesa. Oleh karena itu dari

penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ainanur Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ahmad Rivai (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.

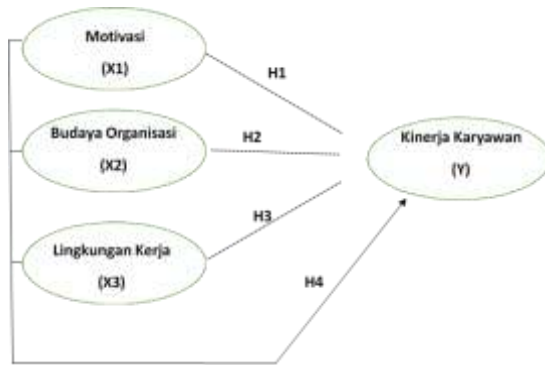
H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fachreza, Said Musnadi, dan M.Shabri Abd Majid (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

H4 : Diduga motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono :13,2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data konkrit , data penelitian berupa angka- angka yang akan diuji melalui metode statistik dan berkaitan erat dengan permasalahan yang akan diuji untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif juga mencari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).



Sumber : Fachreza, Said Musnadi, dan M.Shabri Abd Majid (2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan yaitu sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan Bank BPD Bali Cabang Tabanan yang berjumlah 52 orang. Pada pengumpulan data memakai observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuesioner. sumber data memakai data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Desain penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) serta variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.793	.943		.841	.404
Motivasi	.450	.114	.454	3.928	.000
Budaya Organisasi	.253	.109	.257	2.322	.025
Lingkungan Kerja	.433	.189	.269	2.286	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2024)

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 0.793 + 0.450 X1 + 0.253 X2 + 0.433 X3 + \epsilon_i$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut : Pada a = 0.793 secara statistik menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.793 persen dengan syarat

variabel lain dalam penelitian ini yakni motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) diasumsikan sama dengan nol. Pada $b_1 = 0.450$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.450 yang artinya setiap terjadi (adanya) peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.450 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol. Pada $b_2 = 0.253$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.253 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.253 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol. Pada $b_3 = 0.433$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.433 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.433 persen dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.879	.871	1.465

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,871. Hal ini berarti variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu motivasi (X_1) budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 87.1% sedangkan sisanya ($100\% - 87.1\%$) = 12.9% dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian seperti kompensasi kerja, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan dan lainnya.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3.928$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2.010$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada pernyataan kuesioner variabel motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2.322$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2.010$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada pernyataan kuesioner variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2.286$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2.010$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Tabel 3 Hasil Uji F Test

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	745.527	3	248.509	115.819	.000 ^a
Residual	102.992	48	2.146		
Total	848.519	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri Motivasi budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Ftabel sebesar 2,80 dan nilai Fhitung sebesar 115.819, sehingga jika dibandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan Fhitung berada pada daerah penolakan H0 maka H4 diterima. Ini berarti bahwa motivasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Hal ini menguatkan pendapat bahwa motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan. 4) Motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Tabanan.

Daftar Pustaka

- Ainanur dan Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14.
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. Jurnal Ekonomi Manajemen, 1(2).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Fachreza. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah.
- Fahmi, I. (2012). Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.