

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PADA DIAN KONVEKSI BANDUNG

Andri Irawan

Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi Jawa Barat

ABSTRACT

Working world to day face a highly competitive situation including small and medium enterprises. the biggest disadvantage of small and medium enterprise sector is the skills of its human resources. A good working environ mentis expected by employees in maintaining his motivation to always remain high this so that the employees are always able to face the challenges of higher organization

Associative method in this study is used to find how much the relation ship between work motivation and organizational culture on Dian Convection. The population in this study were employees at Dian Convection, amounting to 10 people. Types of statistics used are parametric statistical correlation analysis

Correlation coefficient of 0.940 interpret that relation ship work motivation and organizational culture on Dian very strong. This is because there is a strong emotional connection in the form of a long friendship and positive among employees Dian Convection

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture*

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja dewasa ini menghadapi situasi yang sangat kompetitif termasuk didalamnya usaha kecil dan menengah. Kelemahan terbesar sektor usaha kecil dan menengah adalah keterampilan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Motivasi merupakan dorongan dalam diri ketika seseorang karyawan merasakan adanya tekanan yang diakibatkan oleh adanya kesenjangan antara harapan dan yang dirasakan.

Lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan oleh karyawan didalam menjaga motivasi kerjanya agar selalu tetap tinggi hal ini agar para karyawan selalu bisa menghadapi tantangan organisasi yang makin tinggi. Elva Riwan (2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang cukup baik dan signifikan antara motivasi kerja guru SD dengan budaya organisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,383 di Indragiri Hulu Riau sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi guru dengan budaya organisasi

Dian Konveksi adalah salah satu usaha kecil menengah (UKM) yang bergerak dibidang pembuatan pakaian Jeans. Dian Konveksi dipimpin oleh Dian Herdiyansyah, SE sudah berdiri kurang lebih 2 tahun dan telah memiliki 10 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Berdasarkan tabel dibawah dapat diambil kesimpulan bahwa 80% karyawan Dian Konveksi adalah laki-laki dan sisanya 20% adalah perempuan. Rata-rata karyawan Dian Konveksi sudah mempunyai skill/ keahlian dalam membuat pakaian jeans. Perputaran karyawan tidak terlalu tinggi pada Dian Konveksi hal ini dikarenakan sudah ada hubungan emosional/kerja yang baik antar sesama karyawan sehingga karyawan cenderung merasa betah untuk tetap bekerja pada Dian Konveksi.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengambil permasalahan : apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan budaya organisasi pada Dian Konveksi

Tabel 1. Daftar Karyawan Dian Konveksi

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia
1	Atep I.S.	laki-laki	23
2	Iqbal Ali F.	laki-laki	21
3	Kurniawan	laki-laki	22
4	Yana Kurdiana	laki-laki	25
5	D. Rahmat	laki-laki	50
6	Eny R	Perempuan	43
7	Deri	laki-laki	25
8	Apip Junaidi	laki-laki	22
9	Yono	laki-laki	35
10	Ua	Perempuan	46

Sumber : Dian Konveksi 2014

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan..

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobibynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Pandangan dari *William dan Devis (2000 : 253)* dalam *Ibriati Kartika Alimuddin (2012)* yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja :

Motivasi Eksternal terdiri dari

1. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
2. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain.

Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.

3. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. *William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000 : 253)* dalam *Ibriati Kartika Alimuddin (2012)*

Motivasi Internal terdiri dari :

1. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
2. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
3. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. *William dan Devis (2000 : 253)* dalam *Ibriati Kartika Alimuddin (2012)*

2.2 Budaya Kerja

Pengertian Budaya

Budaya adalah pokok penyelesaian masalah-maslah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas (Peter F. Drucker)

Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi dan Guno, http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja).

Pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Menurut Robbins (2001) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Menurut Gibson et al (2003), budaya organisasi adalah *“what the employes perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectation”*.

Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya.

Menurut Agung (2007), ada tiga macam proses terbentuknya budaya perusahaan, yaitu :

- 1) Budaya diciptakan oleh pendirinya.
- 2) Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.
- 3) Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis.

Menurut Robbins (2001), menyatakan bahwa peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi, yaitu :

- 1) Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- 4) Mendorong stabilitas system social, merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dimensi-dimensi Budaya Organisasi

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (1996) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Nilai-nilai dalam Budaya Organisasi

Menurut Sigit (2003) nilai adalah keyakinan yang bertahan lama mengenai suatu yang dianggap berharga, penting, mempunyai arti, diinginkan, dan diprioritaskan sehingga diperjuangkan untuk direalisasikan. Menurut Hofstede yang dikutip Wutun (2004), nilai-nilai yang terbentuk di dalam organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa ke dalam organisasi ketika seseorang menjadi anggota organisasi tertentu. Nilai-nilai dari suatu masyarakat diyakini dominan mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berbeda. Nilai terbentuk mulai dari keluarga social, sekolah, dan universitas. Nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan lebih mencerminkan gejala komunitas. Hofstede juga menyimpulkan bahwa nilai-nilai para pendiri dan pemimpin kunci membentuk budaya perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugioyono (2006:01) adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode *asosiatif* dalam penelitian ini digunakan untuk mencari seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan budaya organisasi pada Dian Konveksi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dian Konveksi yang berjumlah 10 orang sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan Isaac & Michael (1981:192) dalam Sukardi (2004:55) ditetapkan bahwa dengan populasi 10 orang maka sampel yang harus diambil adalah 10 orang.

Jenis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik yaitu Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199	= sangat rendah
0,20 - 0,399	= rendah
0,40 - 0,599	= sedang
0,60 - 0,799	= kuat
0,80 - 1,000	= sangat kuat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan untuk variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terdapat 3 pertanyaan yang tidak valid dan 2 pertanyaan valid, sedangkan untuk uji reliabilitas variabel motivasi kerja didapatkan hasil 0,808 dan variabel kompetensi didapat 0,802 ini menandakan tingkat reliabilitasnya tinggi.

4.2 Pembahasan

Tabel 2. Correlations

		Motivasi Kerja	Budaya organisasi
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	10	10
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS didapatkan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan budaya organisasi pada Dian Konveksi Bandung. Koefisien korelasi sebesar 0,940 menginterpretasikan bahwa hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi pada Dian Konveksi sangat kuat.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi karyawan pada Dian Konveksi sangat kuat. Hal ini disebabkan oleh bahwa terdapat hubungan emosional yang kuat dalam bentuk pertemanan yang lama dan positif diantara karyawan Dian Konveksi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agung, A.M., Lilik., 2007. *Dari Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja, dalam buku Corporate Culture, Challenge to Excellence*, editor Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- C. Trihendardi. 2012. *Step By Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*, Andi Yogyakarta
- Drucker, Peter F. 1982. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Elva Riwan, 2014, *hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru sekolah dasar negeri gugus i, ii dan iii kecamatan batang cenaku kabupaten indragiri hulu riau*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan Halaman 180 - 831
- Gibson, J.,L, Konopaske,R., 2003. *Organizations: Behavior, Structure, Process, 11th ed, International Edition*, New York: McGraw Hill/Irwin.
- Ibriati Kartika Alimuddin, 2012, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
- Robbins, S.P., and Coulter, M. 1996. *Management (5th ed.)*, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- . 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*. Prenhalindo. Jakarta.
- . 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sigit, S., 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta : Sinar Grafika Offset
- Wutun, R.,F., 2004. *Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan .X., di dalam buku Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi, Universitas Indonesia.

Sumber Internet

[r/epository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28606/4/Chapter%20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28606/4/Chapter%20II.pdf) diakses pada hari selasa tanggal 9 Desember 2014 pukul 10:53 WIB

Supiani.staff.gunadarma.ac.id/.../files/.../TEORI+TEORI+MOTIVASI.doc diakses pada hari selasa tanggal 9 Desember 2014 pukul 10:32 WIB

Supriyadi dan Guno, [http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja)) diakses pada hari selasa tanggal 9 Desember 2014 pukul 10:40 WIB