

Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan

Sahat Parulian Remus Silalahi & Jon Henri Purba

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: eam.silalahi@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work culture, job satisfaction, and work motivation on employee work performance at PDAM Tirtanadi, Padang Bulan Medan Branch. The population in this study was 81 respondents. Respondents were all employees of PDAM Tirtanadi Padang Bulan Medan Branch. The data analysis process carried out first is classical assumption testing and then hypothesis testing is carried out. The statistical method used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that simultaneously work culture, job satisfaction and work motivation together have a significant positive effect on employee work performance. Partially, work culture has a significant positive effect on employee work performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee work performance, and work motivation has a significant positive effect on employee work performance.

Keywords work culture, job satisfaction, work motivation, work performance.

1. Pendahuluan

Dalam hubungan antara Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja yang diberikan guna memenuhi Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dapat diterima bahwa perusahaan tersebut memiliki fungsi pada bidang jasa pelayanan khususnya dalam pemenuhan kebutuhan akan air bersih, dan yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan pemenuhan tersebut adalah bagaimana hubungan antar ketiganya terlaksana dengan baik sehingga mencapai tujuan organisasi dengan cara pengukuran prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti Kondisi pelaksanaan budaya kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin.

Kepuasan kerja pegawai sebagian faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas

dan pekerjaan. Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para pegawai honorer terutama pegawai bagian kebersihan dan pengairan merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kenagatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja.

Motivasi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Permasalahan diatas dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya budaya kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta ketidakpuasan karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2017) “manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Budaya Kerja. Menurut Mangkunegara (2017) “budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem 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”. Hadari Nawawi (2017), “budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.

Kepuasan Kerja. Menurut Afandi, (2018). “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”. Sedangkan menurut Badeni, (2017) “kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas”. Menurut

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

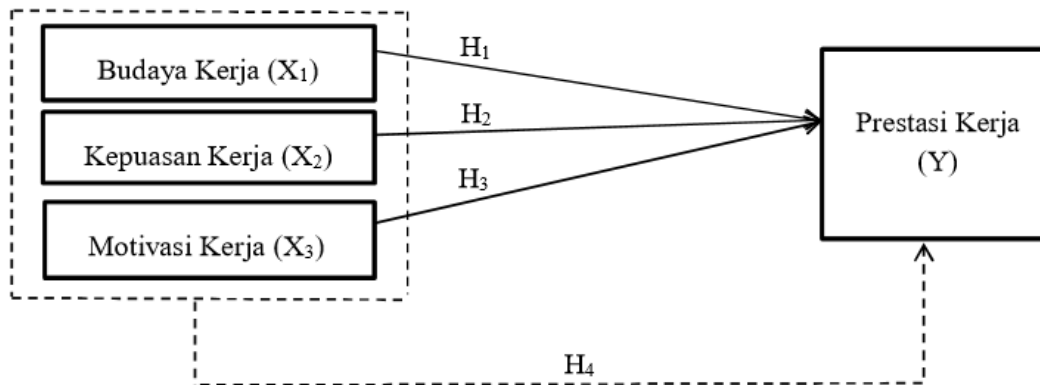
17-19 Oktober 2023

Kaswan (2017) “menyatakan “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

Motivasi Kerja. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Menurut Sutrisno (2017) “motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Sedarmayanti (2017) “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Prestasi Kerja. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2017) “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Menurut Sucipto (2017) “Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan”. Menurut Badriyah (2018) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2021)

Keterangan Gambar :

—————> : Secara Parsial

-----> : Secara Simultan

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2017) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan yang berjumlah 81 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah populasi yang pada penelitian ini relative kecil. karena semua anggota populasi dijadikan sampel, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling total atau sensus (Sugiyono, 2017).

4. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa budaya kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung X₁ (4,640) > t-tabel (1.991) dan p-value (0,000) < 0,05. Hal ini

berarti semakin baik budaya kerja semakin cenderung meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putu Wiryantini Septya Dewi., Gede Putu Agus Jana Susila, S.E., MBA., Komang Krisna Heryanda, S.E., M.M. yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari (1) Budaya Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besar sumbangan pengaruh sebesar 84,8%,.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa budaya kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung $X_2 (2,810) > t\text{-tabel} (1,991)$ dan $p\text{-value} (0,006) < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja semakin cenderung meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irwan Kurniawan Wijaya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas adalah terbukti. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa budaya kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung $X_3 (3,010) > t\text{-tabel} (1,991)$ dan $p\text{-value} (0,004) < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja semakin cenderung meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian P Theodora Yatipai, John Montolalu, Sonny Gerson Kaparang yang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado Indonesia Area Surabaya bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan prestasi kerja, serta berdampak positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Tipe C Manado.

5. Kesimpulan

Nilai konstanta (a) sebesar 7,148. Artinya budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja bernilai 0, maka prestasi karyawan sebesar 7,323. Angka 7,323 menunjukkan besarnya pengaruh faktor lain terhadap prestasi kerja karyawan seperti kompensasi, dukungan organisasi dan sebagainya. Diketahui nilai koefisien dari budaya kerja adalah 0,338, yakni bernilai positif. Hal ini berarti budaya kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Diketahui nilai Sig dari variabel budaya kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan $t\text{ hitung } 4,640 > t\text{ tabel } 1,991$, maka budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Diketahui nilai koefisien dari kepuasan kerja adalah 0,164, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan. Diketahui nilai Sig dari variabel kepuasan kerja adalah $0,006 < 0,05$ dan $t\text{ hitung } 2,810 > t\text{ tabel } 1,991$, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Diketahui nilai koefisien dari motivasi kerja adalah 0,179, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Diketahui nilai Sig dari variabel motivasi kerja adalah $0,004 < 0,05$ dan $t\text{ hitung } 3,010 > t\text{ tabel } 1,991$, maka motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Diketahui nilai F-hitung = 27,662 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 2.72, dapat diketahui bahwa F-hitung (27,662) > F-tabel (2.72) dan sig-p (0,000) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel bebas X1 (budaya kerja), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (motivasi kerja) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja). Diketahui nilai adjusted r-square = 0,500, hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja) adalah sebesar $0,500 \times 100\% = 50\%$. Dengan kata lain, sebesar 50% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan selebihnya (50%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Arif Yusuf Hamli. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.
- Angela Worang, Roy F. Runtuwene. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No. 2 (2017)
- Badeni. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, Frihapma Semita Ade. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 8, No. 1 (2020)
- Febrina Fardani, Elva Nuraina, Anggita Langgeng Wijaya. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansa RI Kota Madiun. Jurnal FIPA, Vol 5, No. (2017)
- Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muh. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Depok : Rajawali Pers.
- Kaswan (2017). Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Kesatu. Bandung: ALFABETA.
- M. Hafis Erlangga (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No.1 (2021)

Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Meithiana, Indrasari, (2017). Kepasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Penerbit Indomedia Pustaka, Yogyakarta. Hal.46.

Ni Made , Anik Yuesti, I Nengah Sudja, Jonathan Jacob Paul Latupeirissa. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. JSAM Vol. 1, No. 4 (2019)

Ratnasari. (2019). Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Surabaya:Qiara Media,

Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2017). Organizational Behavior. Edition 17. Pearson Education Limited

R.Supomo, Eti nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Yrama Widya.

Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Sudaryo, Yoyo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik, Andi Offset, Yogyakarta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna (2017). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Tika, Pabundu. (2017). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.

Widodo, Suparno, Eko. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)