

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen

Muhammad Akbar Zulkifli, Sarsono, Istiqomah
Universitas Islam Batik Surakarta
muh.akbar.zulkifli@gmail.com

ABSTRACT

The researchers at the Tirta Negoro Drinking Water Company set out to find out what makes workers there tick, which is located in the Sragen Regency. These factors include work motivation, organizational culture, and the work environment. This study is quantitative in nature and employs many methods of data analysis, including testing of classical assumptions, testing of hypotheses, testing of the coefficient of determination, and testing of statistical models with multiple linear regressions. In this study, there were a total of one hundred employees that participated. There were 54 regular employees at the Tirta Negoro Drinking Water Company, which is located in the Sragen Regency. This constituted the sample. In this investigation, the sampling approach employed was saturation sampling. This study's findings demonstrate that three factors significantly affect organizational performance: work environment, motivation, and organizational culture. A total of 58.7% of the components contribute to the coefficient of determination; the remaining 41.3% is explained by other variables not included in the research model.

Keywords: *Work Motivaton, Organizational Culture, Work Environment, and Employee Performance*

ABSTRAK

Untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja pekerja pada Perusahaan Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen menjadi tujuan penelitian ini. Lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan motivasi kerja merupakan beberapa variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis data, termasuk pengujian asumsi tradisional dan pengujian hipotesis, dan bersifat kuantitatif, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian model statistik dengan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, total ada seratus karyawan yang berpartisipasi. Perusahaan Air Minum Tirta Negoro di Kabupaten Sragen mempekerjakan 54 orang karyawan tetap. Ini sebuah ilustrasi. Sampling jenuh adalah istilah untuk teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan baik, begitu pula budaya organisasi, dan lingkungan tempat seseorang bekerja mempunyai pengaruh yang kuat dan menguntungkan. Sumbangan seluruh komponen terhadap koefisien determinasi jumlah tersebut sebesar 58,7 persen, dan 41,3 persen berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola keuangan, Hal ini tidak hanya mencakup kekuatan uang atau modal, namun juga cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Kemampuan suatu perusahaan dalam mengolah dan mengerahkan sumber daya manusianya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan prasyarat tercapainya tujuan perusahaan (Widianto dkk: 2021). Negara Indonesia saat ini dihadapkan pada sejumlah permasalahan nasional, Diantaranya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kualitasnya buruk. Karena banyaknya sumber daya manusia yang tersedia saat ini di seluruh dunia, dunia usaha perlu mengevaluasi secara cermat bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia mereka secara maksimal. Dengan memperhatikan berbagai elemen, antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya, dunia usaha dapat meningkatkan tingkat keunggulan sumber daya manusianya.

Selain itu, pilar ketiga harus membantu perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya dengan lebih baik. Meskipun pencapaian tingkat kinerja karyawan yang ideal dapat dicapai, namun kualitas sumber daya manusia dapat dipertahankan dengan sukses. Kinerja pegawai ditentukan sebagai hasil akhir dari usaha individu atau tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan dengan kemampuan terbaiknya, seperti yang diungkapkan oleh (Mangkunegara: 2019).

Menurut Afandi (2021), Beberapa faktor, seperti keterampilan, kepribadian, dan minat kerja seorang pekerja; kecerahan dan pendapatan pekerja; tingkat motivasi karyawan; tingkat kompetensi; fasilitas tempat kerja; budaya tempat kerja; kepemimpinan; dan standar disiplin kerja, semuanya memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Secara khusus, menurut Robbins (2016), motivasi dapat diartikan sebagai kesiapan untuk mengerahkan upaya dalam jumlah besar untuk mencapai tujuan organisasi, asalkan pekerjaan tersebut mampu memuaskan beberapa kebutuhan individual.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparman dkk. (2023), tingkat motivasi kerja karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang berpengaruh terhadap kinerjanya secara keseluruhan. Terkait dengan kinerja pegawai di Rs Mata Fatma, penelitian yang dilakukan Dirgantara 2023 juga menemukan bahwa motivasi kerja menunjukkan dampak yang cukup positif terhadap kinerja angkatan kerja secara keseluruhan.

Budaya organisasi dikatakan sebagai komponen berikutnya yang diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, bisnis perlu mempertimbangkan budaya perusahaan mereka. Menurut Hasibuan (2015), budaya organisasi terdiri dari seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah dipegang oleh anggota organisasi untuk jangka waktu yang lama dan digunakan oleh anggota organisasi untuk mendorong perilaku mereka.

Selain faktor motivasi dan budaya organisasi, dunia usaha juga dapat memperhatikan kondisi kerja karyawannya. Nitisemito (2019) Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada Setiap aspek lingkungan di mana karyawan berada dan

berpotensi mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja telah terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja individu yang bekerja pada usaha yang bergerak di bidang permesinan dan peralatan mesin di wilayah KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, menurut penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto dkk. pada tahun 2021.

Itu adalah Kabupaten Sragen. Perkembangan Perumda Air Minum Tirta Negoro yang terletak di Kabupaten Sragen mengalami perluasan yang cukup besar. Dari tahun 1985 hingga tahun 2021, perusahaan telah memiliki sekitar 68.000 klien aktif. Meskipun demikian, masih banyak kendala dan permasalahan yang perlu diatasi, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Hasil wawancara dengan karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini sedikit kurang baik diantaranya adalah suasana kerja yang kurang mendukung dan kurangnya kerja sama antar beberapa karyawan. Hal tersebut harus menjadi perhatian bagi pihak perusahaan agar dapat segera diatasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Perumda Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen mengenai masih banyaknya pegawai yang memiliki kinerja rendah, serta adanya disparitas temuan penelitian sebelumnya, maka timbullah gagasan mengenai cara-cara dalam mengatasi permasalahan tersebut. yang seluruh aspek (motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat menunjukkan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif dan pendekatan deskriptif sama-sama digunakan dalam penelitian ini. Perusahaan Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen menjadi lokasi penelitian. Oktober 2023 hingga Januari 2024 merupakan bulan operasional penelitian.

Suasana tempat kerja, budaya perusahaan, motivasi karyawan, dan output merupakan variabel yang menjadi subjek penelitian. Populasi penelitian adalah pekerja Perumda Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen yang berjumlah 54 orang.

Karena sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan penelitian terhadap seluruh populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian Uji Normalitas

Sebagai konsekuensi dari penerapan uji Kolmogorov-Smirnov pada uji normalitas, berikut adalah hasil dari prosedur tersebut:

Tabel IV. 4

Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Asymp Sign (2-tailed P)	Keterangan	Distribusi
<i>Unstandardized-Residual</i>	0,200	P > 0,05	Normal

Dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal karena hasil Asymp Sig uji One Sample Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 5

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1	Motivasi	0,819	1,221	10	Bebas multikolinearitas
2	Budaya organisasi	0,959	1,042	10	Bebas multikolinieritas
3	Lingkungan kerja	0,792	1,262	10	Bebas multikolinieritas

Terlihat dari tabel di atas, nilai toleransi variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi masing-masing sebesar 0,792, 0,959, dan 0,819. Namun, nilai toleransi variasi inflasi (VIF) budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi masing-masing adalah 1,042, 1,221, dan 1,262, yang menunjukkan bahwa masing-masing memiliki nilai independen untuk variasi inflasi (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Taraf Signifikansi (α)	Kesimpulan
Motivasi	0,923	0,05	Bebas heterokedastisitas
Budaya organisasi	0,863	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,291	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Mengingat setiap variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tabel 3 penelitian ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Inilah persamaan regresi berganda yang mungkin dihasilkan dari data pada tabel di atas : Y sama dengan 14,631 ditambah $0,597 * 1 + 0,828 * 2 + 0,372 * 3 + e$. Hal ini ditunjukkan dengan nilai 14,631 yang tetap, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya stabil. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja

tetap tidak berubah yaitu sebesar 14.631. Perlu diketahui bahwa koefisien variabel motivasi mempunyai nilai positif sebesar 0,597. Terbukti peningkatan produktivitas pekerja sebesar 0,597 poin mengikuti setiap perubahan pada variabel disiplin dengan nilai 1. Mengingat variabel budaya organisasi mempunyai koefisien positif sebesar 0,828 maka dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan dengan nilai 1 maka produktivitas pekerja akan meningkat sebesar 0,828. Dengan nilai sebesar 0,372 maka koefisien variabel lingkungan kerja jumlah positif. akibatnya, dapat dikatakan demikian produktivitas pekerja akan meningkat sebesar 0,372 persen setiap perubahan variabel lingkungan yang bernilai 1.

Uji F (Simultan)

Tabel IV. 8

Hasil uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344.904	3	114.968	26.058	.000 ^b
Residual	220.596	50	4.412		
Total	565.500	53			

Angka F_{hitung} pada pengujian yang ditunjukkan sebelumnya lebih besar dari nilai F_{tabel} apalagi nilai signifikansi 0,000 berada di bawah batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 0 tidak diterima, namun Hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor inspirasi (X1), etos perusahaan (X2), dan *setting* fisik (X3) semuanya berdampak terhadap produktivitas (Y). Oleh karena itu, model regresi merupakan alat yang baik untuk melakukan analisis regresi.

Uji t (parsial)

Tabel IV. 7 Hasil uji t

Variabel	Hasil t_{hitung}	Sig.
Motivasi	4,583	0,000
Budaya organisasi	5,364	0,000
Lingkungan kerja	3,298	0,002

Terlihat dari tabel hasil uji t, hipotesis nol (H_0) ditolak karena Baik variabel independen maupun dependen saling mempengaruhi satu sama lain. Subyek yang ada membawa kita pada kesimpulan berikut:

- 1) Diketahui bahwa motivasi (X1) terbukti mempunyai Variabel berpengaruh positif besar terhadap *output* pekerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (4,583) melebihi nilai t_{tabel} (2,008), dan tingkat signifikansi (0,000) lebih rendah dari ambang batas 0,05. Dengan demikian, H_1 dapat dianggap dapat diterima.
- 2) Budaya perusahaan (X2) diketahui berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja (Y) Karena nilai t_{hitung} (5,364) melebihi nilai t_{tabel} (2,008) dan nilai signifikansi (0,000) berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, H_2 dapat dianggap dapat diterima.
- 3) Pengaruh karakteristik tempat kerja (X3) terhadap produksi pekerja (Y)

bersifat positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,298) yang melampaui nilai t_{tabel} (2,008), dan nilai signifikansi (0,002) yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, H3 baik-baik saja.

Koefisien Determinasi R²

Tabel IV. 9 Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.587	2.100

Dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), diperoleh nilai customized R-squared sebesar 0,587 atau setara dengan 58,7 persen. Di sana, di lokasi Perusahaan Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, variabel ketiga yaitu “Lingkungan Kerja” memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap variansi kinerja pegawai, sedangkan tiga variabel pertama yaitu “Motivasi” dan “Budaya Organisasi” masing-masing memberikan kontribusi sebesar 58,7%.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja pada Perumda Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas pegawai berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, karena nilai t (4,583) lebih besar dari nilai t kritis (2,008) pada tingkat signifikansi 0,05.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan (Suparman, et al., 2023) yang menemukan bahwa tingkat motivasi intrinsik pekerja PT Bekaert Indonesia Karawang mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Oleh karena itu hipotesis nol (H1) penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang substansial Pada Perumda Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, antara insentif (X1) dengan kinerja (Y) karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan hal itu produktivitas pekerja PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Hasil analisis Iskandartex Solo disajikan Pada tingkat signifikansi 0,000, nilai observasi (t_{hitung}) sebesar 5,364 melebihi nilai kritis (t_{tabel}) sebesar 2,008, yang menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya (Widianto et al., 2021) yang menemukan adanya korelasi positif antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan sektor peralatan mesin dan permesinan di wilayah KIIC Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Jadi hipotesis kerja (H2) penelitian ini menyatakan bahwa pada Perumda Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Efektivitas insentif terhadap produktivitas staf PT cukup besar dan

menguntungkan. Berdasarkan hasil pengujian, Iskandartex Solo Nilai p adalah 0,002, kurang dari 0,05. T-hitung lebih besar dari 3,298 dan 2,008 yang merupakan nilai dari t-tabel.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya (Widianto dkk., 2021) yang menemukan adanya hubungan baik antara kondisi tempat kerja dengan produktivitas di wilayah KIIC Kabupaten Karawang, Jawa Barat, yaitu pada usaha yang bergerak di bidang peralatan dan peralatan mesin. Jadi sesuai hipotesis ketiga (H3), Penulis penelitian menyimpulkan bahwa X3, variabel tempat kerja, mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai berpengaruh baik dan besar terhadap produktivitas pada Perumda Air Minum Tirta Negro Kabupaten Sragen.
2. Budaya perusahaan yang kuat secara signifikan meningkatkan produktivitas pada Perumda Air Minum Tirta Negro di Kabupaten Sragen.
3. Faktor lingkungan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas pekerja pada Perumda Air Minum Tirta Negro Kabupaten Sragen.
4. Refined R-squared untuk koefisien R² (R²) keluar sebesar 0,587 atau setara dengan 58,7 persen. Oleh karena itu pada Perumda Air Minum Tirta Negro Kabupaten Sragen variabel X1.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022), Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu, *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(2).
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama), *Jurnal Riset Manajemen SainsIndonesia(JRMSI)*,10(2),386–404.
<http://doi.org/10.21009/JRMSIhttp://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Laloan, C., Kandori, I., & Rori, R. N. (2020), Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado, *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 117–131.
<https://doi.org/10.53682/literacyjpe.v1i2.579>.
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021), Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo, *Jambura*, 4(2), 145–149. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Lie, S. (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi. *Parameter*, 6(2), 41–55.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.173>

- Massora. (2022), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pariwisata*, 10(1), 72–86.
- Nadya Ellyana Syndi, (2022), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Galaxi Mitra Utama Bandar Lampung*.
- Putri, B. A., & Sitohang, S. (2022), *Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik di Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11.
- Rahmawati, E. (2022), *Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang*. *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 08(02), 31–39.
- Septiady, A., & Hamidan, W. M. (2022), *Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Tri Keeson*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).