Vol. XX
No. XX

BIDANG MANAJEMEN

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

ISSN:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DIVISI OPERASIONAL HAULING & OVERBURDEN PT SUMBER NIAGA UTAMA JAYA DI KALIMANTAN TIMUR)

Oleh: Erwin Kurniawan
binderwin@gmail.com

ABSTRACT

PT. SumberNiagaUtama Jaya is a mining equipment contracting company with operations in East Kalimantan, Indonesia. Employee turnover rate and a high strike action indicates human resources issues. The purpose of the study is to examine and analyze the effect of job motivation and organizational culture on the performance of employees at the mine project PT. SumberNiagaUtama Jaya.

The research approach used was a survey. This research is descriptive quantitative. The population in this study were all employees of the mining dumptruck drivers totaling 200 people. Data were collected by interviews, questionnaires, and study documentation. Variables used with Likert scale. Data processing with SEM and Lisrel 8.7 software.

The results showed that motivation and organizational culture have a significant effect on employee performance. Work motivation and organizational culture became an influential factor in improving employee performance. Work motivation and organizational culture is also related to the PT. SumberNiagaUtama Jaya. Organizational culture have a significant effect rather than work motivation toward employee performance on PT. SumberNiagaUtama Jaya.

Keywords: work motivation, organizational culture, employee performance

Vol. XX
No. XX

BIDANG MANAJEMEN

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

ISSN:

ABSTRAK

PT. Sumber Niaga Utama Jaya merupakan perusahaan kontraktor peralatan pertambangan dengan wilayah operasi di Kalimantan Timur, Indonesia. Tingkat keluar masuk karyawan dan mogok kerja yang tinggi mengindikasikan adanya permasalahan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan tambang PT SumberNiagaUtama Jaya.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah survey. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tambang yakni driver dumptruck yang berjumlah 200 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Variabel yang digunakan dengan skala likert. Pengolahan data dengan SEM dan perangkat lunak Lisrel 8.7.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan budaya organisasi juga berhubungan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya. Budaya organisasi lebih berpengaruh secara simultan daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber NiagaUtama Jaya.

Kata kunci : motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

PT. Sumber Niaga Utama Jaya (SNUJ) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alat-alat berat dan pertambangan. Wilayah operasi PT. Sumber Niaga Utama Jaya (SNUJ) terdapat di Loakulu, Anggana, Berau, dan Melak Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kantor Pusat terdapat di Bukit Gading Raya, Kelapa Gading Jakarta Utara, Indonesia. Aktivitas perusahaan sebagian besar bergerak sebagai kontraktor di pertambangan batu bara yakni aktivitas Hauling dan OverBurden.

Peneliti berdasarkan Perjanjian Kesepakatan Kerja No. 582/SNUJ-JKT/II/2014 telah dipekerjakan oleh perusahaan sebagai HRD sejak 17 Februari 2014. Dengan bekerja sebagai hrd, peneliti mendapatdukungan dari internal perusahaan untuk melakukan riset terhadap masalah-masalah sumber daya manusia yang ada di lokasi tambang PT Sumber Niaga Utama Jaya.

Permasalahan yang sedang dihadapidan harus segera diselesaikan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya (SNUJ) adalah tingginya jumlah karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)dan sering berhentinya kegiatan operasional hauling & overburden karenamogok kerja karyawan di lokasi tambang maupun masalah lainnya.

Tingginya pemutusan hubungan kerja (PHK)pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya (SNUJ) menurut keterangan pegawai kantor pusat terjadi pada pegawai yang melakukan provokasi untuk melakukan mogok kerja.

Pemutusan hubungan kerja pada pegawai yang melakukan provokasi dilakukan agar tidak mengganggu kegiatan perusahaan.Melalui wawancara terhadap Pimpinan Perusahaan, beliau mengatakan bahwa sering terjadinya mogok kerja menyebabkan jumlah produksi terus menurun sejak awal tahun 2014. Selain itu, sering terjadinya konflik dan provokasi menyebabkan banyaknya karyawan yang dikeluarkan karena kinerjanya yang buruk dan menghambat operasi perusahaan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Nomor 23 menyebutkan : “Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.”

Berdasarkan wawancara menurut beberapa pekerja tambang ada hal-hal yang ingin disampaikan dalam aksi mogok kerja tersebut diantaranya :

1. Sering telatnya pembayaran upah gaji dan uang makan
2. Kesalahan administrasi jumlah upah yang dibayarkan
3. Kepengurusan jamsostek pekerja
4. Kurangnya alat pelindung diri pekerja

Hal-hal tersebut diatas berkaitan dengan motivasi kerja, yakni kondisi yang menjadikan karyawan akan mau bekerja dengan segala kemampuannya. Kondisi tersebut merupakan keadaan dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam teori Abraham Maslow menjelaskan tentang kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik dan biologi, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri secara berjenjang (hirearki).Oleh karena itu, motivasi setiap karyawan dapat berbeda sehingga motivasi perlu ditangani agar tidak mengganggu kinerja karyawan.

Berbeda pendapat dengan pekerja kantor pusat yang menyatakan bahwa mogok kerja dikarenakan adanya provokasi dari beberapa karyawan, tetapi menurut pendapat pekerja tambang menyatakansetiap kali terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah maka pekerja akan menghentikan kegiatan operasi perusahaan atau mogok kerja hingga upah tersebut dibayarkan. Hal ini terjadi terus-menerus dan menjadi tindakan yang diambil sebagai solusi dalam menuntut haknya.

Menurut Peter F. Druickermenjelaskan mengenai budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah 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 diatas.

Para pekerja di lokasi tambang yang terus melakukan mogok kerja dikarenakan hak maupun kebutuhan yang belum dibayarkan oleh perusahaan menjadikan mogok kerja sebagai cara yang digunakan oleh pekerja tambang dalam menghadapi masalah pembayaran hak tersebut. Melalui mogok kerja, para pekerja tambang ingin menyampaikan banyak hal terkait permasalahan sumber daya manusia yang ada. Kegiatan mogok kerja ini kemudian menjadi budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Sumber Niaga Utama Jaya.

Tidak terpenuhinya kebutuhan atau hak tersebut dapat menyebabkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun dan mengganggu kegiatan perusahaan dengan melakukan mogok kerja. Oleh karena itu perusahaan memiliki masalah motivasi kerja dan budaya organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Pentingnya pengelolaan motivasi karyawan yakni menjadikan kondisi yang membuat karyawan secara sadar mau bekerja dengan segala kemampuannya serta menegakkan aturan atau budaya organisasi yang kondusif diperlukan untuk mencegah terjadinya protes ataupun mogok kerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan tersebut maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitan dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Operasional Hauling & Overburden PT Sumber Niaga Utama Jaya di Kalimantan Timur”

Identifikasi dan Rumusan Masalah
Identifikasi Masalah

1. Tingginya jumlah karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)di lokasi tambang PT Sumber Niaga Utama Jaya. Dengan adanya masalah motivasi kerja menjadikan karyawan tidak memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan dan menimbulkan pemecatan atau pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan.
2. Sering terjadinya mogok kerja yang terjadi di lokasi tambang PT Sumber Niaga Utama Jaya. Mogok kerja selalu menjadi penyelesaian masalah telat pembayaran upah dan adanya aksi provokasi menjadi menjadi indikasi adanya masalah pada budaya organisasi.
3. Provokasi beberapa mengenai keterlambatan upah karyawan menyebabkan terjadinya mogok kerja
4. Kurangnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan dan kebutuhan hidup karyawan di lokasi tambang.Kebutuhan hidup merupakan salah satu motivasi karyawan untuk bekerja di lokasi tambang yang jauh dari kota maupun tempat asal pekerja. Dengan tidak terpenuhinya kebutuhan hidup maka dapat menimbulkan permasalahan pada motivasi kerja dari pekerja di lokasi tambang PT Sumber Niaga Utama Jaya.
5. Perbedaan pendapat antara pekerja di kantor pusat dan lokasi tambang PT Sumber Niaga Utama Jaya
6. Produksi perusahaan yang terus menurun dikarenakan mogok kerja dan banyaknya PHK yang menghambat kegiatan operasi perusahaan. Pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil kinerja yang optimal karena banyaknya waktu kerja yang terpakai untuk mogok kerja.

Rumusan Masalah

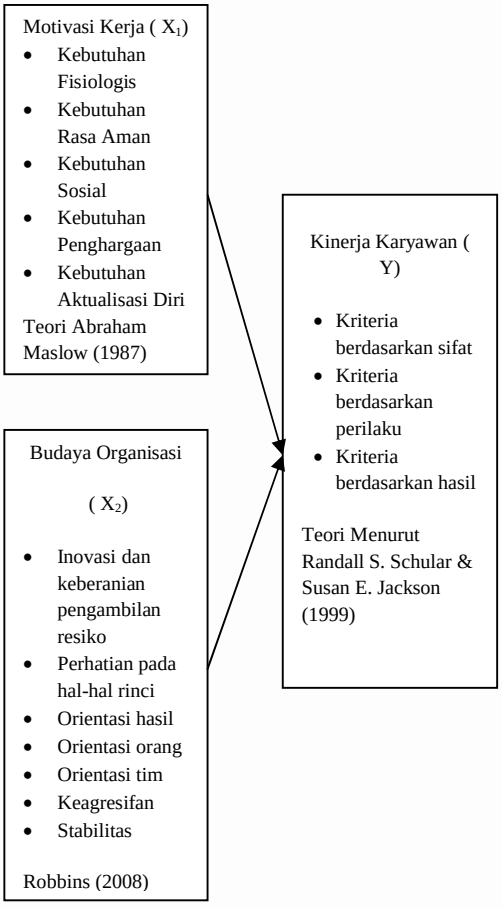
1. Bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di lokasi tambang PT. Sumber Niaga Utama Jaya
2. Sejauh mana motivasi kerja danbudaya organisasiberpengaruh terhadap

kinerja karyawan di lokasi tambang PT. Sumber Niaga Utama Jaya baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan Penelitian

1. Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja karyawan di lokasi tambang PT. Sumber Niaga Utama Jaya
2. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lokasi tambang PT. Sumber Niaga Utama Jaya baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA



Hipotesis

1. Motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya diasumsikan dalam keadaan baik.
2. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya secara positif dan signifikan

Cara Penentuan Data

Untuk memperoleh sampel yang representative, ada beberapa langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Pertama, melakukan pendataan jumlah karyawan yang bekerja sebagai Driver dan Operator di lokasi tambang Kalimantan Timur milik PT. Sumber Niaga Utama Jaya. Menentukan ukuran sampel dari besarnya populasi yang berupa jumlah karyawan. Adapun jumlah karyawan yang bekerja sebagai Driver dan Operator di lokasi tambang Kalimantan Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-laki	200	100 %
Perempuan	0	0%
Jumlah	200	100%

2. Profil Responden Berdasarkan Usia
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
20-25 tahun	14	7%
26-30 tahun	27	13,5%
31-35 tahun	45	22,5%
36-40 tahun	49	24,5%
>40 tahun	65	32,5%
Jumlah	200	100%

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
SD	0	0%
SMP	13	7%
SMA	174	87%
D3	0	0%
S1	12	6%
S2	1	1%
Jumlah	200	100%

Besar Hubungan Motivasi Kerja Dengan Budaya Organisasi

Hubungan	Koefisien korelasi	t-hitung	t-kritis	kesimpulan
Motivasi kerja dengan Budaya Organisasi	0,85	34.77	1,96	Terdapat hubungan yang signifikan

Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien korelasi	t-hitung	t-kritis	kesimpulan
Motivasi Kerja	0,27	3,09	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerjakaryawan

Variabel	Koefisien korelasi	t-hitung	t-kritis	kesimpulan
Budaya Organisasi	0,69	6,93	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Besar pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja

Koefisien korelasi	F-hitung	F-kritis (db: 2:197)	Kesimpulan
0,86	605	1.26	Terdapat pengaruh yang signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya masih kurang tinggi. Indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, responden menjawab kebutuhan-kebutuhan tersebut belum terpenuhi sehingga motivasi yang dimiliki karyawan masih kurang tinggi. Budaya organisasi yang pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya masih kurang kuat. Melalui penelitian dengan indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi

orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas, responden menjawab budaya organisasi yang ada menurut karyawan masih kurang kuat.Kinerja karyawan pada PT. Sumber Niaga Utama Jaya masih kurang baik. Melalui penelitian dengan indikator kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil, responden menjawab kinerja karyawan masih kurang baik.

2. Pengaruh motivasi kerja dengan budaya organisasi berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya terdapat hubungan yang signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya terdapat pengaruh yang signifikan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya terdapat pengaruh yang signifikan. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Niaga Utama Jaya.

Saran

Motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat rendah, setelah melalui pembahasan dalam intern perusahaan diperlukan suatu teknik/cara yang perlu diterapkan agar dapat meningkatkan motivasi, budaya organisasi dan juga kinerja karyawan. Oleh karena itu, menurut peneliti dapat diambil langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan akan diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Sistem operasional prosedur penyediaan makanan

b. Keadaan tempat tinggal/mess karyawan beserta kelengkapan sanitasi air.

c. Evaluasi pengeluaran klaim pengobatan karyawan

d. Melengkapi alat pelindung diri (APD) masker

e. Menerapkan jam istirahat karyawan yang flexible 1 jam setiap shiftnya.

f. Evaluasi sistem pengajuan cuti yang terganggu karena progress target pekerjaan.

g. Melengkapi alat pelindung diri (APD) sepatu

h. Menindak segala intimidasi yang berasal dari luar/dalam perusahaan yang mengancam keselamatan karyawan. Hal ini diupayakan langsung dengan menambah man power bagian khusus legal.

i. Evaluasi sistem jamsostek

j. Mendukung pembuatan serikat buruh

k. Memberikan apresiasi khusus kepada karyawan yang terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja sesuai maupun selain posisi pekerjaan saat ini

l. Memberikan bonus Rp. 500.000 bagi karyawan yang terus beroperasi dalam satu bulan penuh.

2. Untuk mendukung terwujudnya peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan diatas diperlukan suatu komunikasi intensif yaitu dengan pertemuan/rapat/meeting harian antara perwakilan karyawan tambang dan staff kantor pusat dengan manajemen/director.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga,Pandji. 2004. *ManajemenBisnis*. Jakarta: Rineka.Cipta.

A.H., Maslow. 1943. *A Theory of Human Motivation.*

_____. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.

Clayton P., Alderfer.2011. *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York: Oxford University Press.

E. Tory, Higgins.2012. *How Motivation Works*. New York: Oxford University Press.

Edgar H., Schein. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.

_____. 2004. Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.

Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta: PT. BumiAksara.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005.*PerilakuOrganisasi, TerjemahanErlySuandy, EdisiKelima*.Jakarta: SalembaEmpat,

Kotter J. P and HeskettS.L.. 1997. *Corporate Culture and Performance, Alihbahasa Benyamin Molan*. Jakarta: PT Prenhallindo Simon & Schuster (Asia) Pte Ltd.

Luthans, Fred. 1989. *Organizational Behavior*. New York:McGraw Hill Book.

Luthans, Fred. 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York:McGraw Hill Book.

Latan, Hengky. 2012. *Structural Equation Modeling*.Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *EvaluasiKinerja SDM, CetakanKedua*.Bandung: PT RefikaAditama.

Nawawi, Hadari. 2003. *ManajemenSumberDayaManusiaUntukBisnis yang Kompetitif, CetakanKelima*.Yogyakarta: GadjahMada University Press.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *BudayaOrganisasi. CetakanKedua*.Jakarta: RinekaCipta.

PabunduTika, Moh..2012.*BudayaOrganisasidanPeningkatanKinerja Perusahaan*.Jakarta:BumiAksara.

PattigrewD.M.. 1979. *On Studying Organizational Cultures dalamMajalah Administrative Science Quarterlu, Vol 24*. Cornel University

PithiSithiAmnuai. 1989. *How to Built a Corporation Culture*. Majalah Asian Manager.The Asian Institute of Management.

Robbins, Stephen P.. 2001. *PerilakuOrganisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, AlihBahasaHadyanaPujaatmakadan Benyamin Molan*.Jakarta:Prenhallindo,

Robbins, Stephen P.. 2013. *Organizational Behavior*, New Jersey:Printice Hall International Inc.

Robert G Owens,.1991. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey:Printice Hall International Inc.

Robert L. (Robert L. Mathis) Mathis, John H. Jackson, *Human Resource Management Thirteenth Edition*.USA : South Western.

Sarjono, Haryadi&WindaJulianita. 2011. *SPSS vs LISREL*. Jakarta:SalembaEmpat.

Sathe Vijay. 1985. *Culture and Related Corporate Realities*. Home Wiid: Richard D. Irwin Inc.

Sugiyono. 2003. *MetodePenelitianBisnis:CetakanKeempat*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang, 2013. *PerilakuOrganisasi:CetakanPertama*. CAPS: Yogyakarta.

Umar, Husein. 2004. *RisetSumberDayaManusiaDalamOrganisasi: CetakanKeenam*.Jakarta: PT SUN.

UU No.13 Tahun 2003 Republik Indonesia

Susandi Prihayanto. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Diponogoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/35010/

Zunaidah. 2014. Analisis Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Universitas Sriwijaya. http://eprints.unsri.ac.id/3525/

Enyfiani Ananta Win. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt General Electric Finance Indonesia Di Jakarta. Universitas Sumatera Utara. http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/32383

Farhatin Ladia. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah. Universitas Indonesia. lontar.ui.ac.id/file?file=pdf/metadata-127612.pdf

Isnan Munawirsyah. 2012. engaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Universitas Negeri Medan. http://digilib.unimed.ac.id/pengaruh-motivasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-perkebunan-nusantara-iii-medan-23195.html