

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

Vira Aulia Sabrina

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : vira.auliasabrina@student.upj.ac.id

Dwi Utami

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : dwi.utami@student.upj.ac.id

Sayed Haikal Fuad

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : sayed.haikalfuad@student.upj.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of corporate culture on work motivation and its impact on employee performance. This study uses a conceptual method, the authors get the results that corporate culture and work motivation as dependent variables have a significant influence on employee performance which acts as an independent variable. This is because corporate culture has a positive and significant effect on work motivation, where a stronger corporate culture will provide direction and values for employees in the company to carry out tasks and work, so that employee performance will increase. Corporate culture has a positive relationship with employee performance. With a corporate culture, employee performance will increase. A strong corporate culture can help employee performance and company performance, because it will create something extraordinary in employees.*

Keywords: *Corporate Culture, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode konseptual, penulis mendapatkan hasil bahwasannya budaya perusahaan dan motivasi kerja sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel independen. Hal ini dikarenakan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana budaya perusahaan yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Budaya perusahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Budaya perusahaan yang kuat dapat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, karena akan menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan

Kata kunci: Budaya Perusahaan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Setiap bisnis harus dapat tumbuh dan berkembang dengan mengadakan berbagai teknik yang ditetapkan dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa persaingan saat ini. Kinerja sebuah perusahaan dapat ditingkatkan dengan berbagai macam cara. Aspek sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena manusia adalah sumber motivasi utama perusahaan dan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, maka manusia adalah faktor utama. Sumber daya manusia yang kompeten harus menjalankan kewajibannya agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Manajer sumber daya manusia bertindak secara strategis untuk mencapai hal ini. Tindakan ini termasuk memberikan kesempatan profesional kepada karyawan, membuat tempat kerja yang ramah, menumbuhkan budaya organisasi yang positif, dan lain-lain. "Motivasi kerja" adalah suatu ungkapan yang digunakan dalam bidang perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan timbulnya tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dilakukan dalam hal bekerja, menurut Winardi (2011:72). Budaya bisnis yang baik akan berdampak pada perilaku setiap karyawan, menurut Putranto (2012:53). Kinerja karyawan yang buruk dan motivasi yang rendah dapat disebabkan oleh budaya perusahaan yang kurang baik. Perilaku karyawan, termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerja, akan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Memahami internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kesadaran akan pentingnya budaya perusahaan tidak dapat ditawar-tawar lagi. Jika nilai-nilai karyawan selaras dengan nilai-nilai organisasi, mereka akan lebih puas dan loyal. Untuk mendorong kinerja karyawan yang produktif, budaya perusahaan yang mendukung sangatlah penting. Budaya perusahaan adalah

kumpulan nilai-nilai yang dipilih dan dikembangkan secara khusus oleh pemilik perusahaan untuk menjadi standar perilaku dan pengambilan keputusan bagi semua karyawan. Salah satu faktor kunci dalam menerapkan kinerja karyawan di tempat kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bagi karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja. sebagai kesediaan khusus seseorang untuk memulai atau melanjutkan serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk mencapai sejumlah tujuan yang telah ditetapkan. Dalam Wibowo (2012:389), Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengatakan bahwa meskipun motivasi dapat mempengaruhi kinerja, namun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan terdorong untuk melakukan pekerjaan seefektif mungkin. Oleh karena itu penulis ingin membahas tentang “Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian konseptual, dimana konseptual diartikan sebagai makna dari konsep-konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam menggunakan konsep-konsep tersebut di lapangan, menurut Singarimbun dan Effendi (2001:121). Hasilnya, penulis dan rekan-rekan mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan (Y) yang berfungsi sebagai variabel independen dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan (X1) dan motivasi kerja (X2) yang keduanya merupakan faktor dependen. Hal ini dimaksudkan agar budaya perusahaan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja dapat terdorong untuk berpikir secara imajinatif dalam menghasilkan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dipercepat dan ditingkatkan melalui motivasi. Karyawan yang termotivasi akan secara konsisten mengerahkan usaha terbaiknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah seperangkat keyakinan dan kebiasaan dasar, yang berfungsi untuk mendefinisikan organisasi secara internal bagi karyawannya dan di luar untuk membentuk persepsi publik perusahaan. Semakin jelas budaya perusahaan didefinisikan, semakin besar kemungkinan bisnis tersebut akan menarik personel terbaik yang menghormati prinsip-prinsip serupa.

Budaya organisasi, yang sering dikenal sebagai budaya perusahaan, didefinisikan oleh Armstrong (2009) sebagai nilai-nilai, konvensi, kepercayaan, sikap, dan anggapan yang mempengaruhi bagaimana individu bertindak dan melaksanakan tugas di dalam sebuah organisasi. Apa yang dihargai menentukan bagaimana individu berperilaku di dalam organisasi. "Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku para anggotanya," menurut Nawawi (2003:283), mengutip pendapat Schermerhorn, Hurn, dan Osborn.

"Budaya perusahaan adalah campuran dari nilai-nilai keyakinan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi," menurut Triguno (2000:184). Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan adalah bahwa budaya perusahaan merupakan suatu sistem nilai yang dianut bersama oleh seluruh karyawan, terus menerus dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan, berperan sebagai sistem perekat, serta dapat dijadikan pedoman perilaku di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Fungsi Budaya perusahaan

Tujuan awal dari budaya perusahaan adalah untuk menetapkan batas-batas dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Perasaan identitas anggota organisasi dikomunikasikan sebagai tujuan kedua. Manfaat ketiga adalah bahwa budaya memudahkan untuk berkomitmen pada tujuan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. Sebagai perekat sosial yang menyatukan perusahaan dengan menetapkan ekspektasi tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan, budaya memiliki fungsi keempat, yaitu mendorong stabilitas sistem sosial. Mekanisme terakhir adalah sistem pembuat makna dan kontrol yang mengarahkan dan membentuk perilaku

karyawan. Menurut Robbins (dalam Sulaksono Hari, 2015:29), budaya memiliki berbagai macam tujuan, antara lain:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standarstandar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Karakteristik Budaya Perusahaan

Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Arasy (2002:139), suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja berupaya mengukur respons efektif terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan pegawai, seperti praktik imbalan yang diberikan oleh organisasi.

Komponen budaya perusahaan

Meskipun budaya perusahaan unik untuk setiap perusahaan, berikut ini beberapa elemen membentuk setiap budaya perusahaan:

- Misi dan nilai
- Hubungan antara pemimpin dan karyawan
- Pengakuan karyawan (*Employee acknowledgment*)
- Pengembangan profesional
- Estetika dan budaya

a. Misi dan nilai

Misi dan nilai inti perusahaan adalah gagasan, keyakinan, dan praktik yang memandu operasional perusahaan. Misi dan nilai-nilai perusahaan menyatukan karyawan melalui tujuan bersama dan memberikan rasa kebersamaan. Beberapa contoh nilai untuk bisnis meliputi integritas, keragaman, dan inovasi.

b. Hubungan antara pemimpin dan karyawan

Karyawan melihat ke manajemen untuk melakukan tugas mereka dan memahami peran mereka di tempat kerja. Bagian dari budaya perusahaan adalah dengan tepat mendefinisikan hubungan yang ada antara manajemen perusahaan dan karyawannya untuk menetapkan harapan. Merencanakan dan menentukan saluran komunikasi yang konsisten juga membantu karyawan memahami apa yang diharapkan manajer. Apakah budaya perusahaan memprioritaskan kebijakan terbuka yang transparan atau lebih memilih untuk mempertahankan hierarki tradisional, cara mereka menavigasi komunikasi dengan manajemen akan membantu membentuk jenis perusahaan mereka.

c. *Employee acknowledgment*

Budaya perusahaan harus menentukan bagaimana dan sejauh mana manajemen akan mengakui pencapaian karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diapresiasi cenderung berkualitas dalam bekerja. Baik itu pengakuan cepat selama rapat atau acara triwulanan yang menghargai pencapaian, perusahaan dengan budaya yang kuat dan terdefinisi dengan baik biasanya memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diapresiasi untuk pekerjaan mereka.

d. Pengembangan profesional

Investasi perusahaan dalam pengembangan profesional karyawannya dapat mendorong budaya sukses dan berprestasi. Jika sebuah perusahaan memberikan penekanan kuat pada inovasi karyawan mereka, misalnya, mungkin bermanfaat untuk menyelenggarakan pelatihan dan mempromosikan program sertifikasi yang mendukung keterampilan tertentu.

e. Estetika dan suasana

Citra dan atmosfer perusahaan sering kali menjadi hal pertama yang diperhatikan oleh karyawan baru, dan citra itu dapat membantu mendefinisikan budaya perusahaan lainnya. Aturan berpakaian perusahaan, tata ruang kantor, program tunjangan, dan kalender sosial adalah contoh bagaimana estetika dan suasana dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Meskipun kualitas ini tidak semuanya terlihat, ini membantu karyawan memahami bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya dan apa yang dapat mereka harapkan dari kehidupan di tempat kerja itu.

Motivasi Kerja

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015 hal. 417) motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan berkerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh Pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.

- 4) Perusahaan tempat berkerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

- b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja par karyawan.

- c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk berkerja lebih baik.

Pengembangan Kinerja Karyawan

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018) menjelaskan bahwa pengembangan kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan sepanjang hidup yang membantu seseorang dalam eksplorasi, pemantapan, dan kesuksesan karier mereka. Sementara itu, menurut Bianca, Shanti dan Anggraeni. (2016), pengembangan karier adalah proses perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir mereka.

Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Menurut Dwijayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan untuk membantu individu mempersiapkan diri dalam mencapai kemajuan pada jalur karir yang telah direncanakan. Berikut adalah beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan:

- a. Pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir seseorang. Jika setiap hari individu dihadapkan pada tantangan yang berbeda dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menjadi lebih penting dalam memperoleh pembelajaran daripada aktivitas pengembangan karir formal yang direncanakan sebelumnya.
- b. Bentuk pengembangan keterampilan yang diperlukan akan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Tentunya, kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang supervisor akan berbeda dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
- c. Pengembangan keterampilan hanya akan terjadi jika seorang individu belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika individu tersebut mengembangkan tujuan mereka lebih lanjut, maka individu yang telah memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut dapat memperoleh pekerjaan baru yang lebih baik.
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk pengembangan keterampilan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan yang rasional untuk individu. Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu, melainkan organisasi juga harus berperan aktif dengan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, upaya pengembangan karir akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi.

Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi bervariasi tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan. Proses penetapan jalur karir bagi karyawan bergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi, namun umumnya organisasi menggunakan tiga bentuk pengembangan karir, yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi,

dan mutasi. Definisi masing-masing bentuk pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan
- b. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
- c. Mutasi adalah salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan posisi atau status seseorang dalam sebuah organisasi. Secara sempit, mutasi merujuk pada perpindahan seseorang dari satu jabatan ke jabatan lain dalam kelas yang sama dalam rencana gaji. Namun, secara lebih luas, konsep mutasi dapat diartikan sebagai perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal, seperti dalam promosi atau demosi di dalam organisasi.

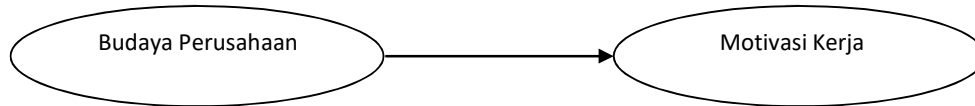
Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018), untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, perlu dipahami sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir, baik oleh pegawai dalam merencanakan karirnya maupun oleh organisasi dalam membantu pegawainya merencanakan dan merealisasikan karirnya. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat menentukan tindakan yang tepat sehingga perencanaan karir individu dapat mendukung tujuan organisasi atau bahkan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana budaya perusahaan yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat (Ayu, Ida dan Giantari, Indah, 2017). Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan budaya organisasi di kalangan karyawan,

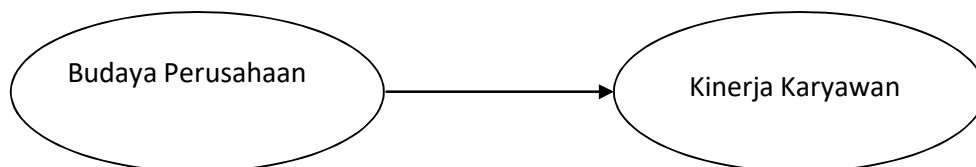
sehingga akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan (Tania, 2013, hal. 15). Hubungan Budaya perusahaan terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada gambar dibawah :



Gambar 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan

Budaya perusahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat (Tanuwibowo dan Setiawan, 2015, hal. 67). Budaya perusahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat dapat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, karena akan menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Trang, Dewi Sandy 2013). Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Seperti yang dikemukakan oleh T.handoko dan Supriyono (2004, hal. 29) menyatakan budaya perusahaan merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berpengaruh sesuai dengan yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Hubungan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah.



Gambar 2. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana budaya perusahaan yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Budaya perusahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Budaya perusahaan yang kuat dapat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, karena akan menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Danang Indra Putranto, (2012), Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9.
- Feriyanto, A, S, E, T. (2015). Pengantar manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum. Jogjakarta: PT Pustaka Baru. 1-12
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nila, B. Nel, A. Titin, F.(2015). Perilaku organisasi. Medan: Umsu Press.
- Sunyoto, D. (2012). Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS
- Tambunan, S, Toman. (2015). Pemimpinan dan kepemimpinan. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Tanuwibowo, M, Hutomo dan Roy, S. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra, 1-67.
- Tania, Nila (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Studi kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota: Surakarta. 1-6
- T.handoko, M dan Supriyono.(2004). Kepemimpinan dan kinerja organisasi. Jogjakarta: Amara Books.
- Trang, Sandy Dewi (2013) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Vol.3 September 2013, Hal.1-215.
- Winardi. 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.