

Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Mutia Nurul Badriah¹, Siti Sarah, S.Kom.M.M², Penulis³

¹ Afiliasi Lengkap, Negara

² Afiliasi Lengkap, Negara

³ Afiliasi Lengkap, Negara

Abstrak

Abstrak disusun dalam Bahasa Indonesia dan Inggris, jumlah kata antara 150-200 kata. Diketik dengan font Calibri 10pt, 1 spasi. Abstrak terdiri dari tujuan, metode, hasil/temuan, dan implikasi.

Kata Kunci: (3-5 kata kunci)

Abstract

Xxx

Keywords: (3-5 keywords)

Korespondensi:

Nama Lengkap

(nurulbadriahmutia@gmail.com)

Submit:

Revisi:

Diterima:

Terbit:

1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan kerja yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi cara karyawan berpikir, bersikap, serta bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antar karyawan, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja pada dasarnya merupakan sistem nilai dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang tercermin dalam perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Hartanto, 2009).

Namun demikian, budaya organisasi yang baik tidak selalu secara langsung mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam beberapa kondisi, budaya organisasi perlu didukung oleh faktor lain yang dapat mendorong semangat kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal dan mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Dalam praktiknya, masih ditemukan kondisi di mana motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya semangat kerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya keterlibatan karyawan dalam mencapai target organisasi. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya penghargaan terhadap kinerja, terbatasnya kesempatan pengembangan karir, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh penerapan budaya organisasi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, kurang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, serta kurang terdorong untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menciptakan budaya kerja yang positif seperti kerja sama tim yang baik, komunikasi yang terbuka, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja, karyawan akan memiliki

dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tingkat produktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi menggambarkan nilai, norma, serta kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik, maka hal tersebut dapat membentuk perilaku kerja yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama antar karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Hadi, 2023).

Riset Gap

Penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja atau produktivitas karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun budaya kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang berperan sebagai mediator, seperti motivasi kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan, mengingat organisasi saat ini dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi landasan dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang positif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja, organisasi dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Meskipun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi lebih berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan terlebih dahulu, yang kemudian mempengaruhi produktivitas kerja. Perbedaan temuan penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Putri, 2023).

Selain itu, penelitian ini juga memiliki nilai penting dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam membangun budaya organisasi yang positif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Urgensi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan, mengingat organisasi saat ini dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, serta membangun komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja tidak selalu terjadi secara langsung sehingga diperlukan faktor lain yang dapat memperkuat hubungan tersebut, salah satunya adalah motivasi kerja (Hadi, 2023).

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja serta keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Ketika budaya organisasi mampu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja diharapkan mampu membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Metode

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bersifat asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, budaya organisasi berperan sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat diketahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan yang menjadi objek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan teknik probability sampling atau simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian dapat digunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur serta mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan metode observasi untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai kondisi lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati aktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Sedangkan studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian. Tahapan analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu variabel penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis mediasi untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antar variabel penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan memuat hasil statistik dan pembahasan hasil statistik. Hasil harus sinkron dengan metode dan menjelaskan detail hasil pengujian yang telah dilakukan. Pembahasan sebaiknya hindari penggunaan angka hasil pengujian statistik. Pembahasan dihubungkan dengan hasil penelitian terdahulu dan teori yang digunakan.

Tabel hasil pengujian tidak boleh langsung copy paste dari hasil pengujian. Tabel dibuat sendiri oleh penulis. Contoh tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Contoh Tabel

No	Nama	Judul	Tahun	Keterangan
1				
2				

Sumber: Jelaskan (tahun)



Gambar 1. Logo
Sumber: Jelaskan (tahun)

4. Kesimpulan

Kesimpulan berisi solusi dari permasalahan yang telah diungkapkan. Bagian ini juga berisi tentang keterbatasan dari hasil penelitian dan saran. Berupa paragraf, bukan pointer, diketik dengan font Calibri 10pt, 1 spasi.

Daftar Pustaka

Semua referensi wajib menggunakan aplikasi manager references (Endnote/Mendeley/Zotero) dengan gaya APA 7th. Referensi yang digunakan harus bersumber dari rujukan primer (artikel yang telah dipublish) minimal 80% dari semua sumber yang digunakan.