**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT ISS INDONESIA CABANG MEDAN AREA RUMAH SAKIT BUNDA THAMRIN**

Mella Yunita, SE, M.Si dan Rahmat Saputra Hidayat

Fakultas Ekonomi Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen

Email: mlynt114@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine whether organizational culture has a positive and significant effect on work motivation of PT. ISS Indonesia branch of Medan Area Bunda Thamrin Hospital. The population in this study were employees of PT. ISS Indonesia branch Medan Area Bunda Thamrin Hospital, amounting to 42 people. In this study samples were taken using saturated sampling technique. The saturation sampling technique is the technique of determining the sample when all members of the population are used as samples. Data obtained from 42 respondents conducted through questionnaires, then processed through simple linear analysis, product moment, R square test, coefficient of determination, and t-test to find out whether there is a significant influence of organizational culture on employee motivation. This study found that organizational culture has a positive and significant effect on work motivation.

Keywords: Organizational Culture, Work motivation

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. ISS Indonesia cabang Medan Area Rumah sakit Bunda Thamrin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia cabang medan area Rumah sakit Bunda thamrin yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diperoleh dari 42 responden yang dilakukan melalui penyebaran angket, kemudian diolah melalui analisa linier sederhana, product moment, uji R square, koefisien determinasi, dan uji –t untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai.. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Dalam berorganisasi setiap para anggota memiliki nilai-nilai yang jadi panutan. Nilai tersebut yang akan jadi panutan budaya sebagai kesepakatan dalam berorganisasi. Budaya yang baik tentunya akan berpengaruh besar terhadap motivasi

para anggota dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang baik tentunya para karyawan akan memiliki kinerja yang inovatif. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dalam waktu tidak terlalu lama.

Di dalam organisasi baik itu berasal dari pimpinannya ataupun berasal dari karyawan harus terciptanya motivasi yang cukup kuat untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi agar segala tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan efektif. Suatu budaya organisasi yang tercipta di dalam organisasi itu sendiri akan menjadi faktor yang cukup penting pula agar motivasi yang berasal dari setiap individu karyawan dapat tercipta dengan baik.

ISS adalah perusahaan *outsourcing* yang bergerak dibidang layanan jasa. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama PT ISS Indonesia. PT ISS Indonesia Cabang Medan menjalin kontrak kerjasama dengan Rumah Sakit Bunda Thamrin di Kota Medan. Jalinan kontrak kerjasama yang disepakati adalah layanan *Cleaning Service*. Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin terdapat *Supervisor, Leader*, serta *Cleaner*.

Didalam organisasi PT ISS Indonesia untuk Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin, terjadi penurunan motivasi kerja karyawan. Disebabkan kejenuhan karyawan saat mengikuti *briefing* pagi dan sore yang terlalu lama. *Briefing* terlalu lama akan memunculkan kebosanan karyawan dan malas mengikuti *briefing*. Akibatnya

tidak tercipta lagi keefektifan *briefing*. Selain itu *briefing* pagi yang terlalu lama mengurangi waktu penyelesaian pekerjaan dan menimbulkan kejenuhan karyawan sebelum memulai pekerjaan. Konsentrasi dan motivasi pada saat bekerjapun akan mengalami penurunan. Dan *briefing* sore terlalu lama padahal fisik karyawan sudah letih bekerja, sehingga pesan yang disampaikan tidak dapat dicerna dan diaplikasikan pada saat bekerja esok harinya. Dampak lainnya akan mengorbankan waktu untuk cepat pulang. Dan mengganggu rencana keperluan pribadi karyawan di luar pekerjaan. Motivasi kerja karyawan berkurang karena harus mengikuti evaluasi dengan kondisi lelah dalam durasi *briefing* yang terlalu lama.

Serta ketanggapan terhadap keluhan yang dihadapi karyawan tidak serius penyelesaiannya. Hal ini jadi poin tambahan yang mengurangi motivasi karyawan. Karena setiap keluhan malah dipandang sebagai sesuatu yang negatif sehingga hal ini menunjukkan adanya penurunan komitmen PT ISS Indonesia. Berdasarkan pembahasan di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Budaya Organisasi

Menurut Tobari (2014:54), budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan dan ketenangan, atau kesinambungan dan perubahan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2010:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi merupakan sebuah komitmen dalam organisasi. Komitmen yang didasari oleh kesepakatan bersama anggota organisasi atas nilai-nilai, norma-norma, asumsi-asumsi dan sebagainya. Komitmen tersebut menjadi pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi.

a. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang berkarakter akan menciptakan pribadi-pribadi anggota yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai pribadi dan profesional untuk mencapai misi sebuah organisasi.

Menurut Robins dalam Sedarmayanti (2017:349), budaya organisasi memiliki 7 karakteristik primer:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) yaitu suatu tingkatan sejauh mana pegawai diharapkan memilikidorongan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal detail (*attention to detail*) yaitu sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, danperhatian terhadap hal-hal terperinci.
- 3) Berorientasi pada manfaat (*outcome orientation*) yaitu lebihmemusatkan kepada manajemen lebih kepada hasil yang dicapaiketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasiltersebut.
- 4) Berorientasi kepada orang (*people orientation*) yaitu dimanakeputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruhmanfaatnyapada orang lain yang ada di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi pada tim (*team orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi berdasarkan tim ketimbang secaraindividual.
- 6) Agresivitas (*aggresiveness*) yaitu sejauh mana orang bersikap agresifdan kompetitif ketimbang santai (*easygoing*).

- 7) Stabilitas (*stability*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Selain ketujuh karakteristik yang dikemukakan diatas, menurut Luthans dalam buku Alifiulahtin Utaminingsih (2014:42) ada beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu diketahui dalam mempelajari perilaku yang dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) Budaya organisasi merupakan suatu proses belajar (*learned*)
- 2) Budaya organisasi merupakan milik bersama kelompok (*shared*)
- 3) Budaya organisasi diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (*transgenerational*)
- 4) Budaya organisasi mengekspresikan sesuatu dengan menggunakan simbol (*symbolic*)
- 5) Budaya organisasi merupakan suatu pola yang terintegrasi, jadi setiap perubahan akan mempengaruhi komponen lainnya (*patterned*)
- 6) Budaya organisasi terbentuk berdasarkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengannya (*adaptive*)

Budaya organisasi memiliki peran dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dan dalam membuat suatu keputusan. Dengan demikian, dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi yaitu mempunyai peran tanpa batas, budaya memberikan rasa identitas kepada seluruh anggota-anggota organisasi, budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya juga berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Robbins dan Green Berg & Baron dalam Sedarmayanti (2017:349), budaya menjalankan fungsi kompleks di dalam organisasi, budaya mempunyai peran menentukan tanpa batas. Artinya:

- 1) Budaya menciptakan pembeda jelas antar satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi

- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar tepat untuk apa harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.
- 6) Budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi.

c. Tipe Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan memiliki budaya yang unik dalam mengorganisasikan atau mengatur individu-individu dalam organisasi tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada satupun organisasi adalah sama.

Menurut Amstrong dalam Sedarmayanti (2017:350), empat tipe budaya organisasi:

- 1) Budaya kekuatan: sumber kekuatan inti yang menonjolkan kontrol. Terdapat beberapa peraturan/prosedur dan atmosfer kompetitif, juga berorientasi kekuatan, dan politis.

- 2) Budaya peran: pekerjaan dikontrol oleh prosedur dan peraturan. Peran atau deskripsi jabatan lebih penting daripada orang yang mengisi jabatan tersebut.
- 3) Budaya tugas: tujuannya bersama-sama membawa orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas. Pengaruhnya lebih didasarkan pada kekuatan ahli daripada kekuatan posisi/pribadi
- 4) Budaya orang: individu adalah titik utama. Organisasi hanya ada untuk melayani individu yang ada dalam organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Alifiulahtin Utaminingsih (2014:34), secara umum terdapat tiga tipe budaya organisasi, yaitu: budaya organisasi yang konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif. Setiap tipe budaya organisasi berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individual mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugas dan berinteraksi dengan orang lain.

1) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain,

dalam hal mengerjakan tugas dan proyeknya, dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.

2) Budaya Pasif-defensif

Bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

3) Budaya Agresif-defensif

Mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2016:83), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1) Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan

karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapaat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4) Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

5) Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja disebuah perusahaan. Setiap kebijakan pemimpin yang mengakomodir motivasi kerja karyawan akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

Menurut Franco Et Al dalam Riniwati (2016:194), motivasi kerja adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Gary Yukl dalam Darmadi (2018:294), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya.

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda ketika beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerja. Dengan motivasi yang berbeda dari karyawan, perusahaan mengharapakan dapat

menyatukan perilaku dalam sebuah komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Engkay Karweti dalam Sutermeister (Jurnal Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*)
- b) Kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*)
- c) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individual of basic needs*)

Sedangkan menurut Darmadi (2015:145), motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*).

Dalam melakukan pekerjaan, seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi instrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi instrinsik

tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melaksanakannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi juga bisa berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja akan menjadi suatu penghargaan atas kinerja yang telah dicapai seorang karyawan sebagai perangsang keefektivan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan energi karyawan yang bermotivasi kerja, mereka akan menggerakkan potensi yang ada untuk menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Dwi ZulhijahFahri (2013:30), pada umumnya ada dua komponen utama untuk menganalisis motivasi sebagai dasar tingkah laku individu, yaitu:

- 1) Komponen internal, merupakan dorongan yang berdasar atau motif
- 2) Komponen tujuan yang ingin dicapai

Akan tetapi, secara garis besar motivasi kerja dapat diukur dengan empat indikator yakni sebagai berikut:

1) Dorongan Mencapai Tujuan.

Setiap individu memiliki suatu target yang hendak dicapai dan sering kali tujuan tersebut tidak sama antara satu individu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya suatu dorongan yang sangat kuat yang dimiliki oleh setiap individu maka segala daya dan upaya disalurkan untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai.

2) Semangat Kerja

Untuk dapat mencapai dan memenuhi segala aspek yang menjadi tujuan tertentu yang diinginkannya, maka akan timbulah semangat kerja dalam menjalani tugas.

3) Inisiatif dan Kreativitas

Timbul seiring dengan adanya semangat kerja yang tinggi serta akan memicu adanya kreativitas terhadap diri individu itu sendiri.

4) Rasa Tanggungjawab

Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sepengaruh dengan itu studi motivasi sebagian merupakan studi tentang

tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia.

Oleh karena itu, peluang terjadinya perubahan terhadap motivasi pada diriseseorang dalam kurun waktu yang singkat. Jika ternyata motivasi yang pertama mendapat hambatan atau kemungkinan tidak dapat terpenuhi.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Dari skema kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwasanya budaya organisasi sebagai variabel independen atau bebas mempengaruhi motivasi kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin”

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia cabang medan area Rumah sakit Bunda thamrin yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diperoleh dari 42 responden yang dilakukan melalui penyebaran angket, kemudian diolah melalui analisa linier sederhana, product moment, uji R square, koefisien determinasi, dan uji – t untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Pengukuran variabel budaya organisasi didasarkan pada indikator-indikator seperti pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan seremoni, dan sejarah

organisasi. Masing-masing indikator diwakili 3 pernyataan. Sehingga jumlah keseluruhan pernyataan untuk variabel budaya organisasi sebanyak 15 pernyataan.

Seluruh responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju mengenai *briefing* awal kerja maupun sebelum pulang yang terlalu lama akan membuat karyawan bosan dan mempengaruhi kinerja serta motivasi karyawan saat bekerja. 61.9% dan 19.1% responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju, 9.5% yang menjawab kurang setuju. 4.7% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju mengenai pernyataan bahwa norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku organisasi dapat diramalkan dan dikontrol. Dapat disimpulkan bahwasanya sebagian besar responden menyetujui pernyataan tersebut.

Sama halnya dengan pernyataan sebelumnya. Sebagian besar responden menyetujui pernyataan tentang peraturan perusahaan menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Hanya 11.9% yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tentang menghargai sebuah kejujuran akan mempererat hubungan kerja sesama rekan kerja, atasan dan klien, responden yang menanggapi kurang setuju dan tidak setuju pernyataan tersebut sebesar 2.3% dan 7.1%. Responden yang lainnya sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwasanya sebagian responden menghargai kejujuran untuk mempererat hubungan kerja.

Sama halnya tentang pernyataan dengan berperilaku layaknya seorang wirausaha, seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. 7.1% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju responden yang menanggapi pernyataan tersebut. Sedangkan responden lainnya sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan tersebut. Artinya keefektifan pekerjaan dipengaruhi dengan berperilaku layaknya seorang wirausaha.

Begitu juga dengan pernyataan menjalankan Sistem Nilai ISS “*Responsibility - We Care*” akan mengembangkan karir atau promosi jabatan di dalam perusahaan. 7.1% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju responden yang menanggapi pernyataan tersebut. Artinya seluruh karyawan yang peduli dan bertanggung jawab akan

dipertimbangkan untuk dikembangkan karirnya. Atau diberikan kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Responden memberikan tanggapan yang beragam untuk pernyataan perusahaan yang ingin maju akan merekrut karyawan dengan kualitas tinggi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Namun sebagian kecil responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya untuk meningkatkan kompetensi perusahaan, tidak harus dengan rekrutan karyawan berkualitas tinggi, namun ada peran perusahaan PT ISS Indonesia untuk menciptakan karyawan yang berkompeten.

Tanggapan responden pada pernyataan mengenai gaji yang diterima karyawan sesuai dengan hak dan kewajiban selama bekerja yang bisa dipertanggungjawabkan disetujui oleh sebagian besar responden. Dapat disimpulkan bahwasanya karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin bisa mempertanggungjawabkan gaji yang diterima karena tidak sesuai dengan hak dan kewajiban mereka.

Pernyataan mengedepankan sistem kebersamaan dalam mengelola perusahaan dengan memberdayakan sumber daya manusia sebagai wujud dari “*from zero to*

hero”. 21.4% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan Sedangkan sebagian besar responden sangat setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya sebagian besar karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin mengedapankan pernyataan tersebut.

Sebagian besar responden sangat setuju dan setuju untuk pernyataan setiap 3 bulan (triwulan) sekali selalu ada penyeleksian karyawan untuk mengikuti tes kaderisasi sebagai wujud dari promosi jabatan. Artinya penyeleksian tersebut terealisasi pada karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin.

Responden menanggapi kurang setuju dan sangattidak setuju berjumlah 9.5% dan 2.3% mnegenai pernyataan *Golden Heart Award* dan *Best Employee Award* sebagai budaya perusahaan bentuk dukungan dan rasa hormat atas integritas dan kontribusi positif dari PT ISS Indonesia terhadap karyawan sudah tepat sasaran. 54.7% responden sangat setuju dan 30.9% responden setuju dengan pernyataan tresebut. Artinya sebagian besar karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin tidak

meragukan ketepatan sasaran penghargaan tersebut.

Seluruh karyawan sangat setuju dan setuju mengenai pernyataan terlalu banyak persyaratan yang dilalui karyawan untuk meraih penghargaan *Best Employee Award*. Semakin dikuatkan dengan adanya 7.1% dan 4.7% responden yang kurang setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan responden mengenai senantiasa memelihara nilai-nilai pelayanan dalam mengangkat kemartabatan karyawan sesuai sejarah perusahaan sebagai perusahaan penyedia pelayanan, sebanyak 52.3% menilai sangat setuju dan 30.9% setuju. Sedangkan 9.5% kurang setuju, 2.3% tidak setuju, 4.7% sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya sebagian besar karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin senantiasa memelihara nilai-nilai pelayanan dalam mengangkat kemartabatan karyawan sesuai sejarah perusahaan sebagai perusahaan penyedia pelayanan.

Mengenai pernyataan *ISS Group* didirikan dengan fokus kepada kebutuhan klien sebagai salah satu pilar strategisnya, responden menilai sangat setuju berjumlah 54.7%. Sedangkan 30.9% responden menilai setuju. Dapat disimpulkan bahwa seluruh

karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin meyakini pernyataan tentang sejarah organisasi tersebut.

Pada pernyataan PT ISS Indonesia Cabang Medan berdiri sejak tahun 2004 telah banyak menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan di Kota Medan dan dipercaya sebagai perusahaan penyedia pelayanan yang berintegritas tinggi. Sebanyak 38.1% sangat setuju, 28.5% setuju. Sedangkan 33.3% responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya sebagian besar karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin setuju dengan pernyataan tersebut.

Pengukuran variabel motivasi kerja didasarkan pada indikator-indikator seperti dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab. Masing-masing indikator diwakili 3 pernyataan. Sehingga jumlah keseluruhan pernyataan untuk variabel motivasi kerja sebanyak 12 pernyataan. Tanggapan responden mengenai pernyataan pekerjaan hanya bisa diselesaikan dengan efisien dan efektif apabila selalu dikontrol oleh atasan disetujui oleh responden. Terlihat dari responden yang sangat setuju berjumlah 59.5%, setuju berjumlah 26.1%, 7.1% kurang setuju, tidak setuju 2.3% dan 4.7%

sangat tidak setuju. Artinya seluruh karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien harus selalu dikontrol oleh atasan.

Mengenai dipenuhinya kelengkapan mesin, peralatan, *chemical* dan *consumable* mempengaruhi kinerja karyawan untuk menyelesaikan sesuai dengan target klien maupun perusahaan. Responden menjawab sangat setuju berjumlah 54.7% dan setuju sebesar 30.9%. Sedangkan kurang setuju berjumlah 9.5%, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya sebagian besar karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dipengaruhi oleh kelengkapan mesin, peralatan, *chemical* dan *consumable*.

Untuk pernyataan keluhan dan komplain dari klien akan memaksa mendorong perbaikan sesuai dengan harapan dan keinginan mereka. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 57.1%, setuju berjumlah 35.7%. Sedangkan kurang setuju sebesar 7.1%. Artinya, keluhan dan komplain dari klien akan memaksa karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin

mendorong perbaikan sesuai dengan harapan dan keinginan klien.

Untuk pernyataan tips yang diberikan klien maupun pasien di Rumah Sakit meningkatkan semangat karyawan untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang tidak terlupakan. Responden menjawab 64.2% sangat setuju, 23.8% setuju, 7.1% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwasanya tips yang diberikan klien maupun pasien di Rumah Sakit meningkatkan semangat karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang tidak terlupakan.

Pada pernyataan semangat kerja karyawan akan terpicu oleh lingkungan kerja yang sudah dipastikan nyaman, aman serta menyenangkan. Responden menanggapi 64.2% sangat setuju, 21.4% setuju, 9.5% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, semangat kerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin akan terpicu oleh lingkungan kerja yang sudah dipastikan nyaman, aman serta menyenangkan.

Pernyataan karyawan yang sudah terbiasa bekerja giat serta dengan kinerja *speedility* akan terlihat lebih bersemangat

daripada karyawan yang terbiasa bekerja lambat. Tanggapan responden 50% sangat setuju, 28.5% setuju, 9.5% kurang setuju dan tidak setuju serta 2.3% sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwasanya karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin yang sudah terbiasa bekerja giat serta dengan kinerja *speedility* akan terlihat lebih bersemangat daripada karyawan yang terbiasa bekerja lambat.

Selanjutnya pada pernyataan selalu aktif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan akan meningkatkan prestasi karyawan. Responden menanggapi 69.1% sangat setuju, 16.6% setuju, 11.9% kurang setuju dan 2.3% sangat tidak setuju. Artinya, selalu aktif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan akan meningkatkan prestasi karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin.

Karyawan mampu terampil dalam melakukan pola-pola kerja yang kompleks dan tersusun rapi sesuai dengan keadaan untuk mencapai misi perusahaan. Pada pernyataan ini, responden memberikan tanggapan 38.1% sangat setuju, 35.7% setuju, 23.8% kurang setuju, dan 2.3% tidak setuju. Kesimpulannya, karyawan PT ISS

Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin mampu terampil dalam melakukan pola-pola kerja yang kompleks dan tersusun rapi sesuai dengan keadaan untuk mencapai misi perusahaan.

Sedangkan pada pernyataan penyelesaian keluhan para karyawan dari seorang atasan dengan pola yang berbeda namun menarik mampu meneyentuh semua aspek harapan karyawan. Responden menanggapi 64.2% sangat setuju, 23.8% setuju, 7.1% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan setiap penyelesaian keluhan para karyawan dari seorang atasan dengan pola yang berbeda namun menarik mampu meneyentuh semua aspek harapan karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin.

Untuk kewajiban untuk absensi manual dan *online* yang berpengaruh langsung terhadap gaji akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap hak dan kewajibannya. Tanggapan responden 54.7% sangat setuju, 30.9% setuju, 09.5% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, kewajiban untuk absensi manual dan *online* yang berpengaruh langsung terhadap gaji akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan

Area Rumah Sakit Bunda Thamrin terhadap hak dan kewajibannya.

Pernyataan penambahan objek di lingkungan kerja akan menambah tanggung jawab kerja karyawan. Ditanggapi responden dengan jumlah 61.9% sangat setuju, 28.5% setuju, 7.1% kurang setuju, dan 2.3% sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwasanya, penambahan objek di lingkungan kerja akan menambah tanggung jawab kerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin.

Pada pernyataan seorang karyawan wajib melaporkan setiap kendala saat bekerja dan kerusakan gedung milik klien yang sudah diketahui kepada atasan. Para responden menanggapi 52.3% sangat setuju, 30.9% setuju, 9.5% kurang setuju, 2.3% tidak setuju dan 4.7% sangat tidak setuju. Maksudnya karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin wajib melaporkan setiap kendala saat bekerja dan kerusakan gedung milik klien yang sudah diketahui kepada atasan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh budaya

organisasi terhadap motivasi kerja. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.013	1.933		1.041	.304
Budaya Organisasi	.778	.030	.972	26.251	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber: Lampiran 8

Dari hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 2,013 + 0,778X$$

Koefisien regresi X sebesar 0,778 hal ini berarti bahwa setiap satuan budaya organisasi sebesar satu satuan motivasi kerja karyawan sebesar 0,778 satuan. Misalnya, dengan penambahan setiap 1 nilai budaya organisasi, maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,778.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Y). Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($df=n-k$, $\alpha=5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 26.251 (lihat tabel 11). Maka $\alpha=5\%$ ($df=n-k$, $df=42-2=40$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.684.

Dan berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 26.251 dan t_{tabel} sebesar 1.684. Maka dapat disimpulkan bahwa $26.251 > 1.684$, sehingga H_1 diterima. Artinya bahwa, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sederhana sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Nilai koefisien

determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.944	1.781

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Sumber: Lampiran 8

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien *R square* sebesar 0.945. Artinya bahwa, motivasi kerja (Y) sangat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya organisasi (X) sebesar 94.5%. Sehingga ini berarti bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 5.5% (100% - 94.5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

4.2. Pembahasan Penelitian

Budaya organisasi akan berpengaruh besar terhadap sebuah organisasi. Mengenai perkembangan dan kemajuan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan

timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan kearah pencapaian tujuan.

Motivasi menyangkut tentang persoalan perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Di dalam organisasi baik itu berasal dari pimpinannya ataupun berasal dari karyawan harus terciptanya motivasi yang cukup kuat untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi agar segala tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan efektif.

Sebagaimana hasil yang ditunjukkan dari penelitian ini, dengan memperhitungkan persepsi responden, maka diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. Dengan demikian, suatu budaya organisasi yang tercipta di dalam organisasi itu sendiri akan menjadi faktor yang cukup penting pula agar motivasi yang berasal dari setiap individu karyawan dapat tercipta dengan baik.

Berdasarkan analisis hasil uji parsial dalam penelitian ini dimana $26.251 > 1,684$,

sehingga budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini juga menunjukkan koefisien *R Square* sebesar 0.945. Artinya bahwa, motivasi kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya organisasi (X) sebesar 94.5%. Sehingga ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. *Briefing* sebelum memulai pekerjaan dan sebelum pulang yang efektif dan efisien akan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja. Begitupun dengan ketanggapan dalam penyelesaian keluhan karyawan dalam bekerja juga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan:

- a. Berdasarkan hasil uji parsial maka ditemukan hasil t_{hitung} sebesar 26.251 dan t_{tabel} sebesar 1.684. Maka $26.251 > 1.684$, dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- b. Berdasarkan hasil uji determinasi, koefisien *R square* menunjukkan nilai sebesar 0.945. Artinya bahwa, motivasi kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya

organisasi(X) sebesar 94.5%. Sehingga ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 5.5% ($100\% - 94.5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, atau lainnya.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Ketanggapan dalam penyelesaian keluhan karyawan saat bekerja perlu ditingkatkan oleh atasan dengan pola yang berbeda namun menarik mampu menyentuh semua aspek harapan karyawan. Seperti halnya memenuhi kelengkapan mesin, peralatan, *chemical*, dan *consumable*. Agar karyawan merasakan kenyamanan ketika bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan maupun klien. Yang tentunya tidak berkurangnya motivasi kerja para karyawan.
2. *Leader* dan *supervisor* harus lebih aktif dalam mensosialisasikan, membimbing serta memilih karyawan untuk

mendapatkan *golden heart award* dan *best employee award* dalam pelaksanaan seremoni yang menjadi budaya organisasi PT ISS Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Ressources Management For Management Researth*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.

Darmadi. 2018. *Manajaemen Sumber Daya Manusia Kepalasekolahan*. Sleman: Deepublish Publisher. Dalam <https://penerbitbukudeepublish.com/darmadi>

Fahri, Dwi Zulhijah. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat*

Daerah Provinsi Riau Di Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Riau.

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Tim UB Press.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama Group.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tobari. 2014. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: CV Budi Pratama.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).