Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)
Vol.1, No.4 November 2022
e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal 95-102

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TANAMAN YOHAN NURSERY

Umi Nadhiroh
Universitas Islam Kadiri

Brahma Wahyu Kurniawan
Universitas Islam Kadiri

Rifda Rahmana Khanifa
Universitas Islam Kadiri

Abstract. *This thesis aims to prove the research hypothesis: there is a partial influence of work culture (X1), extrinsic motivation (X2), workload (X3) on employee performance (Y).*

This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data of this research were obtained by using interviews, observation, literature study, and questionnaires. The sampling in this study used a saturated sample technique, namely all 38 employees of the Yohan Nurser Plant Company.

The results of the study using the SPSS version 25 program, showed that: (1) work culture partially had a significant effect on employee performance with a tcount of -5.702 and a Sig value. 0.000 < 0.05.

(2) partially extrinsic motivation has no effect on employee performance with a tcount of 0.199 and a Sig value. 0.843 > 0.05. (3) the workload partially affects employee job satisfaction with a t-value of -0.789 and a Sig value. 0.436 < 0.05. (4) work culture, extrinsic motivation and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with Fcount 11,637 and Sig. 0.000 < 0.05. From the results of the multiple linear regression analysis, the formula for the equation $Y = 49.609 + (-0.812)X_1 + 0.067X_2 + (- 0.252)X_3$.

Keywords: *Work Culture, Extrinsic Motivation, Workload, Employee Performance.*

Abstrak. Skripsi ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penilti: terdapat pengaruh secara parsial budaya kerja (X1), motivasi ekstrinsik (X2), beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi

Received September 07, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 22, 2022
* Umi Nadhiroh

kepustakaan, dan kuesioner. Pengembilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nurser sebanyak 38 karyawan.

Hasil penelitian menggunakan bantua program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa: (1) budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinrerja karyawan dengan nilai thitung -5,702 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

(2) motivasi ekstrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 0,199 dan nilai Sig. 0,843 > 0,05. (3) beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung -0,789 dan nilai Sig. 0,436 < 0,05. (4) budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 11.637 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka menghasilkan rumus persamaan $Y = 49{,}609 + (-0{,}812)X_1 + 0{,}067X_2 + (-0{,}252)X_3$.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Beban kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu pula yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak melakukan langkah perubahan organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi setiap organisasi, sebab memiliki peran menjadi penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011), "Sumber daya manusia ialah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting pada organisasi". Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan beberapa aspek penting dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti budaya kerja, motivasi kerja, beban kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan,

inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hasibuan (2002 : 94) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan,

e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal 95-102

pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya budaya kerja yang baik didalam perusahaan tersebut agar terus meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Budaya kerja ialah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan ataupun anggota didalamnya. Pada umumnya budaya kerja menjadi tuntutan yang mengikat para karyawan karena bisa diformulasikan secara formal pada berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, budaya kerja dapat mempengaruhi cara karyawan dalam sikap dan berperilaku, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan yang semakin membaik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil bagi perusahaan adalah yang memiliki motivasi ekstrinsik guna meningkatkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan, baik individu maupun kelompok karyawan sehingga tujuan dapat tercapai.

Didalam instansi seorang karyawan wajib juga diberikan sebuah motivasi atau dorongan untuk menimbulkan suatu gairah pada kinerja yang lebih dari biasanya dan mendukung karyawan agar bekerja lebih antusias. Motivasi kerja memiliki arti suatu keadaan seseorang yang memiliki kemauan, perjuangan keras, dan pencerahan diri yang menunjuk pada pencapaian hasil kerja. Bagi karyawan, motivasi asal perusahaan sangat diperlukan serta berpengaruh apalagi saat karyawan sedang dalam kondisi yang kurang baik. Bisa dipastikan bahwa motivasi sangat mensugesti kinerja karyawan. Motivasi diperlukan oleh setiap individu menjadi pendorong agar bisa lebih semangat dan melaksanakan tanggungjawabnya, adapun motivasi yang bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang memerlakukan sesuatu tindakan hal tersebut disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik menurut Naswawi (2011) adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan karyawan. Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mengemukakan bahwa sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai 1) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerjan dan 2) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu perusahaan atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Tanaman Yohan Nursery perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan tanaman aglaonema dan yang memiliki keunikan tersendiri. Pada awal berdirinya tahun 2004 memulai bisnisnya dengan menjual tanaman hias secara konvensial dan dirintis sendiri oleh ownernya. Perusahaan Tanaman Yohan Nursery mulai mengembangkan usahanya masuk kearah online marketing pada tahun 2017 dan perlahan mempunyai banyak karyawan di beberapa divisi. Namun dalam proses berjalannya pengoperasian perusahaan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga menghambat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu "Pengaruh Budaya Kerja. Motivasi Ekstrinsik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery".

1.2 Batasan Masalah

Untuk mencegah pembahasan yang meluas, maka penelitian ini dibatasi hanya mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tanaman Yohan Nursery yang dilakukan pada bulan Maret dengan sampel berjumlah 38 karyawan dan mengambil teknik pengambilan sampel jenuh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat menguraikan rumusan masalahnya yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?
2. Adakah pengaruh secara parsial motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?
3. Adakah pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?
4. Adakah pengaruh secara simultan budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa penelitian bermaksud untuk menguji pengaruh budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?
4. Untuk mengatahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi ekstrinsik, beban kerja, terhadap kinerja karyawan perusahaan tanaman yohan nursery diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Operasional

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tanaman Yohan Nursery, serta:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terutama pada karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi ekstrinsik yang baik untuk karyawan dalam bekerja lebih keras lagi demi kemajuan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery.

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Batasan-batasan lingkup penelitian agar penelitian ini lebih terfokus dan pembahasan tidak meluap yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Tanaman Yohan Nursery.

2. Objek penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery.

3. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada budaya kerja, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery.
Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan penelitian data bersifat dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan diatas dan data yang telah dianlisis dalam penlitian ini dan dibatasi oleh variabel budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tanaman Yohan Nursery, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery,
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery,
3. Beban Kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery,
4. Budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja memiliki pengaruh yang secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery.

5.2 Saran Penelitian

Saran penelitian adalah pendapat yang dibuat untuk dikemukakan sebagai bahan pertimbangkan dengan harapan dapat memberikan perbaikan yang membangun dan bersifat positif serta agar tertata lebih baik.

5.2.1 Saran Bagi Pihak Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pada penelitian variabel budaya kerja semakin tinggi budaya kerja yang diciptakan oleh karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery dapat mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu jika budaya kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. Maka dengan demikian perusahaan haruslah memperhatikan budaya kerja pada lingkungan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Pada penelitian variabel motivasi ekstrinsik setinggi apapun motivasi ekstrinsik yang didapatkan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. Meskipun motivasi ekstrinsik didapat tidak mempengaruhi kinerja karyawan namun pemimpin haruslah tetap memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan tetap bersemangat dan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Pada penelitian variabel beban kerja setinggi apapun beban kerja yang didapatkan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursery. Meskipun beban kerja yang didapat tidak mempengaruhi kinerja namun pemimpin haruslah tetap melihat dan mengontrol beban kerja yang didapat oleh karyawan sebagai contoh beban kerja yang sedikit maka kinerja yang didapat oleh karyawan akan semakin tinggi juga agar para karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja

e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN: 2963-8194, Hal 95-102

DAFTAR PUSTAKA

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." Jurnal Penelitian IPTEKS 4(1):47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.

afrizal. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. JAKARTA: PT. Raja Grafindo Persada.

Aprilia, F., S. Samsir, and A. Pramadewi. 2016. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru." Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau 4(1):87–100.

Ardhiansyah. 2017. Sumber Daya Manusia. Semarang.

Astianto, A., Suprihadi H. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Surabaya: STIESIA.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. JAKARTA: Kencana.

Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(2):224–34.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hariyanti. 2011. Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan DanPerilaku. SURAKARTA: STIE.

Hasibuan, Malayu SP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. JAKARTA: PT. Bumi Aksara.

Ilyas, Yaslis. 2012. Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian. JAKARTA: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

Indraputra, Tengku, and Endang Sutrisna. 2013. "Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja." Jurnal Administrasi Pembangunan 1(3): 219-323.

Mangkunegara. Anwar prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. cet ke 5. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan. JAKARTA: Rineka Cipta.

Nurul Noverina, Arik Susbiyani, Abadi Sanosra. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia 10(2): 177–86.

Sugiyono. 2019. Statistika. Bandung: CV Alfabeta.

Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Tambunan, Toman Sony. 2015. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tarwaka. 2014. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja : Manajemen Dan
Implementasi K3 Di Tempat Kerja. SURAKARTA: Harapan Press.

Triguno. 2015. Manajemen aryawan.