
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT.
WELL HARVEST WINNING ALUMINA REFINERY (WHW)**

¹Khansa Nabila Raidzatussalma, ²Marian Widiatika, ³Feby Leoni, ⁴Dian Juliarti Batam

^{1,2,3,4} Universitas Jendral Achmad Yani Yogyakarta

¹khansanabila110903@gmail.com, ²marianwidiatika@gmail.com, ³leonifeby@gmail.com,
⁴dianjuliartibatam.psikologi@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci:

*Budaya, Organisasi,
Motivasi Kerja.*

Cara Sitasi:

Penulis, Dian Juliarti
Batam. "Pengaruh
Budaya Organisasi
Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan Di
PT. Well Harvest
Winning Alumina
Refinery (Whw)
." Currency:
Jurnal Ekonomi dan
Perbankan Syariah
[Volume 02, Nomor
02](#) April 2024

ABST RACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinerry (WHW). Penelitian ini menggunakan 40 responden dengan menggunakan metode pengambilan simple random sampling. Sampel penelitian merupakan 17 orang perempuan dan 23 orang laki laki karyawan PT. Well Harvest Winning Alumina Refinerry (WHW). Metode pengumpulan data utama menggunakan instrument berupa kuisisioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai variabel (X) budaya organisasi dan variabel (Y) motivasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 21%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Well Harvest Alumina Refinerry (WHW).

This research aims to examine the influence of organizational culture on employee work motivation at PT Well Harvest Winning Alumina Refinerry (WHW). This research used 40 respondents using a simple random sampling method. The research sample consisted of 17 female and 23 male employees of PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW). The main data collection method uses an instrument in the form of a questionnaire consisting of a number of statements regarding variable (X) organizational culture and variable (Y) work motivation. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis. The results of the analysis show that organizational culture has a positive effect on employee work motivation by 21%. Thus it can be concluded that organizational culture has an influence on employee work motivation at PT. Well Harvest Alumina Refinery (WHW).

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam operasional suatu perusahaan. Semua aspek terkait sumber daya manusia pada akhirnya mempengaruhi hasil dari perusahaan tersebut. Karena pentingnya peran ini, suatu perusahaan seharusnya memperhatikan pemeliharaan sumber daya manusia dengan fokus pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat tercapai jika variabel-variabel seperti budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan mendukung. Kedua variabel ini secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan¹.

Budaya organisasi yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari kondisi psikologis, fisik, dan lingkungan, yang membuat seseorang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki kepuasan hidup yang tinggi². Masrukin dan Wahidin menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang bertujuan untuk menetapkan norma atau panduan dalam cara berfikir dan bertindak, serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Deal dan Kenedy menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola perilaku yang diselelarkan dan diadopsi oleh semua anggota organisasi, yang mencakup pemikiran, perkataan, tindakan dan berbagai aspek budaya lainnya. Budaya organisasi ini bergantung pada kemampuan manusia untuk belajar dan mentransmisikan pengetahuan kepada generasi berikutnya³.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung

¹ Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

² Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).

³ Bantam, D. J., Nugraha, D. A., & Sa'adah, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 12-24.

jawabnya⁴. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan termotivasi agar dapat memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah kunci untuk mendorong manusia bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil optimal. Menurut Siagian dengan motivasi yang sesuai, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan⁵.

Organisasi modern semakin menyadari bahwa keberhasilan mereka tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti teknologi dan pasar, tetapi juga pada faktor internal yang melibatkan budaya organisasi dan motivasi karyawan. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi salah satu aspek kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW) sebagai bagian dari industri alumina, juga menyadari pentingnya budaya organisasi yang kuat dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. WHW menjadi relevan dan penting untuk dipelajari lebih lanjut. Memahami dinamika interaksi antara budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan dapat membantu manajemen untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana budaya organisasi di PT. WHW mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, serta implikasi dari temuan tersebut dalam konteks pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

PT. *Well Harvest Winning Alumina Refinery* (WHW) adalah perusahaan gabungan antara perusahaan lokal dan perusahaan asal Tiongkok yang didirikan pada tahun 2013. Perusahaan ini beroperasi di sektor industri logam dasar mulia dan logam dasar bukan besi, dengan lokasi di Dusun Sungai Tengar, Desa Mekar Utama, Kendawangan, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Selain itu, PT. *Well Harvest Winning Alumina Refinery* memiliki sejumlah anak perusahaan dan perusahaan ini memiliki kebijakan untuk mempekerjakan banyak tenaga kerja asing yang sebagian besar dari Tiongkok. Kehadiran WHW tidak hanya memberikan dampak positif pada ekonomi negara, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi lokal di Kalimantan Barat, dengan memberikan peluang pekerjaan bagi penduduk setempat. Jumlah tenaga kerja yang diserao oleh WHW cukup signifikan, perusahaan telah menghasilkan lebih dari 3.050 lapangan kerja dimana sekitar 80% dari total karyawan atau sebanyak 2.526 orang berasal dari Kalimantan Barat.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas dengan banyaknya jumlah karyawan yang ada di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Well Harvest

⁴ Muhammad Hisam, "TINJAUAN KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI): PERKUAT ASET DAN VISI MISI YANG EFEKTIF," *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (March 12, 2024): 202-21, <https://doi.org/10.32806/m0138y92>.

⁵ Purnomo, L. I., & Aulia, J. (2019). Pengaruh fee audit, audit tenure, rotasi audit Dan reputasi auditor terhadap kualitas audit. *EkoPreneur*, 1(1), 50-61.

Winning Alumina Refinerry (WHW). peneliti berharap penelitian ini dapat memperkuat teori budaya organisasi dan motivasi, serta hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi juga wawasan untuk penelitian selanjutnya. selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi PT. *Well Harvest Winning Alumina Refinerry* (WHW) dalam upaya meningkatkan motivasi kerja anggotanya dan memperkuat budaya organisasi di lingkup perusahaan.

Selain itu, dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, memiliki karyawan yang termotivasi merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi motivasi kerja karyawan dapat membantu PT. WHW untuk memperkuat posisi mereka dalam pasar, meningkatkan daya saing, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang perusahaan.

Penelitian ini juga relevan dalam konteks perubahan lingkungan kerja yang cepat dan dinamis. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya organisasi memengaruhi motivasi karyawan, PT. WHW dapat lebih responsif terhadap perubahan-perubahan ini dan mengadaptasi budaya kerja mereka secara proaktif. Hal ini akan membantu perusahaan untuk tetap relevan dan adaptif dalam menghadapi tantangan-tantangan yang muncul di masa depan.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang besar bagi manajemen sumber daya manusia di PT. WHW dan mungkin juga bagi organisasi sejenis. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk membawa perubahan positif yang signifikan dalam kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan, serta dapat memberikan inspirasi bagi penelitian lanjutan di bidang ini.

Selain manfaat internal bagi PT. WHW, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam konteks akademis dan akademisi yang lebih luas. Temuan dan analisis dari penelitian ini dapat menjadi sumbangan penting bagi literatur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang-bidang seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi para peneliti, mahasiswa, dan praktisi yang tertarik dalam mempelajari dinamika organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerjanya.

Penelitian ini juga dapat memicu percakapan dan diskusi yang lebih luas dalam komunitas akademis dan industri mengenai pentingnya budaya organisasi yang sehat dan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan praktis bagi PT. WHW tetapi juga berpotensi untuk membentuk pemikiran dan praktek manajerial yang lebih baik secara umum.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam industri yang serupa untuk menjalankan penelitian serupa di lingkungan mereka sendiri. Dengan demikian, hal ini dapat memicu peningkatan kesadaran akan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi di antara perusahaan-perusahaan

dalam industri yang sama, sehingga mendorong peningkatan kinerja industri secara keseluruhan.

Dengan semua potensi manfaat ini, penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal yang penting dalam memperkuat budaya organisasi yang positif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. WHW serta mendorong pembaharuan dan perbaikan di seluruh industri.

Kajian Pustaka dan pengembangan hipotesis

Budaya organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma-norma, tradisi, dan perilaku yang dianut dan diamalkan oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup beragam aspek, termasuk cara berinteraksi antar anggota, bagaimana keputusan dibuat, nilai-nilai yang diutamakan, dan norma-norma yang diikuti dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk identitas dan karakteristik unik dari suatu organisasi, serta memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Ini merupakan hasil dari interaksi yang berkelanjutan antara anggota organisasi, sejarah perusahaan, dan pengalaman kolektif yang terakumulasi dari waktu ke waktu. Sebagai hasilnya, budaya organisasi mencerminkan esensi dan jiwa dari suatu organisasi dan memainkan peran kunci dalam menentukan arah strategis, keberhasilan, dan keberlanjutan organisasi tersebut⁶.

Budaya organisasi juga mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, struktur kekuasaan, kebijakan dan prosedur, serta simbol-simbol yang diterima oleh anggota organisasi. Hal ini memengaruhi bagaimana individu dalam organisasi berperilaku, berinteraksi, dan beradaptasi terhadap lingkungan kerja mereka⁷. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai fondasi yang mendasari perilaku individu dan kolektif, serta menciptakan kerangka kerja bagi norma-norma yang diakui dan dihormati oleh semua anggota organisasi⁸.

Pentingnya budaya organisasi terletak pada pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya yang positif dan kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan produktivitas, memperkuat identitas perusahaan, dan bahkan menjadi faktor diferensiasi yang signifikan di pasar. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat atau tidak sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dapat menghambat inovasi, menciptakan konflik, dan menghambat pertumbuhan jangka panjang⁹.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi menjadi kunci bagi manajemen untuk mengelola perubahan, membangun komitmen karyawan, dan mencapai

⁶ Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.

⁷ Risca Dwiaryanti and Nurul Maulidiyah, "PENGARUH BRAND EQUITY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN AIR MINUM DALAM KEMASAN MEREK AQUA," *Investi : Jurnal Ekonomi dan Perbankan* 4, no. 1 (July 20, 2023): 489-502, <https://doi.org/10.32806/ivi.v4i1.117>.

⁸ Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

⁹ Widodo, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(1).

tujuan organisasi. Ini melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap beragam sub-budaya yang mungkin ada di dalam organisasi, serta upaya untuk membentuk budaya yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan yang mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, budaya organisasi juga dapat menjadi faktor penentu dalam kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dan bersaing di pasar yang terus berubah¹⁰. Organisasi yang memiliki budaya yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan cenderung lebih mampu merespons tren pasar dan memanfaatkan peluang yang muncul, sementara organisasi yang terpaku pada budaya yang kaku dan tidak fleksibel mungkin akan kesulitan dalam menghadapi tantangan baru.

Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Karyawan cenderung mencari organisasi yang memiliki budaya yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka dan memberikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung¹¹. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi alat strategis bagi organisasi untuk membangun reputasi sebagai tempat kerja yang diinginkan dan memenangkan persaingan untuk mendapatkan bakat terbaik.

Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya tentang apa yang dilakukan dalam organisasi, tetapi juga tentang bagaimana cara organisasi tersebut melakukan hal-hal tersebut dan apa yang diyakini oleh anggotanya. Ini adalah fondasi yang membentuk identitas dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi, serta menjadi pendorong utama untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan merujuk pada dorongan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak dengan tekun dan gigih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di lingkungan kerja¹². Dorongan ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks motivasi kerja karyawan, berbagai faktor seperti daya pendorong, kemauan, kerelaan, pengembangan keahlian dan keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan menjadi indikator penting yang memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, ketertiban, dan kesempatan. Selain itu, faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja meliputi pencapaian tugas,

¹⁰ Fathori Fathori, "PERAN PASAR MODAL DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI: STUDI KASUS TENTANG KONTRIBUSI PASAR SAHAM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI NEGARA BERKEMBANG," *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (March 12, 2024): 233–42, <https://doi.org/10.32806/syfdep0914>.

¹¹ Mohammad Habibi and Fitriatuz Zakiah, "DINAMIKA PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA: ANALISIS DAMPAK INFLASI DAN KURS MATA UANG (2010-2021)," *Investi : Jurnal Ekonomi dan Perbankan* 4, no. 1 (July 20, 2023): 458–65, <https://doi.org/10.32806/ivi.v4i1.116>.

¹² Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).

penghargaan atas prestasi, sifat pekerjaan, peningkatan tanggung jawab, supervisi, hubungan antar individu, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja¹³.

Sedangkan motivasi dan cara Manager memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan kebutuhan fisiologis dan psikologis dalam bentuk dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dianggap penting oleh perusahaan. Manager perlu memperhatikan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Hal ini guna untuk menerapkan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. Cara Manager memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan harus diberikan pemahaman mengenai hal-hal baru dan pemberdayaan karyawan secara berkelanjutan. Pemberdayaan ini melihat dari sisi mental, emosional, dan spiritualnya. Manager harus memperhatikan komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan atasan. Komunikasi yang baik akan memudahkan Manager dalam menjalin hubungan dengan karyawan. Hal ini akan memudahkan Manager dalam memotivasi karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Ini mencakup tingkat usaha yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Berikut adalah pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli¹⁴:

1. Uno (2012): Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku untuk melakukan pekerjaannya¹⁵.
2. Wibowo (2014): Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara tingkat tekun dalam mencapai tujuan¹⁶.
3. Miftahun dan Sugiyanto (2010): Motivasi kerja adalah usaha yang memunculkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku sesuai dengan lingkungan kerja.
4. Robbins dan Judge (2013): Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha menuju tujuan-tujuan organisasi, bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.
5. Pinder (2013): Motivasi kerja adalah kekuatan, baik internal maupun eksternal, yang mendorong individu untuk memulai perilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan durasi tertentu.

Unsur-Unsur Motivasi Kerja

¹³ Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah: Journal Science of Economic and Shariah Banking*, 9(1).

¹⁴ Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

¹⁵ Nyholt, D. R., Low, S. K., Anderson, C. A., Painter, J. N., Uno, S., Morris, A. P., ... & Montgomery, G. W. (2012). Genome-wide association meta-analysis identifies new endometriosis risk loci. *Nature genetics*, 44(12), 1355-1359.

¹⁶ Darmayanti, S. E., & Wibowo, U. B. (2014). Evaluasi program pendidikan karakter di sekolah dasar Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Prima Edukasia*, 2(2), 223-234.

Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiryono, motivasi kerja memiliki beberapa unsur-unsur yang penting. Unsur-unsur tersebut meliputi¹⁷:

1. Kinerja: Kemampuan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
2. Penghargaan: Pengakuan atau imbalan atas pencapaian atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Tantangan: Adanya tantangan atau kesempatan untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang menantang secara intelektual atau emosional.
4. Tanggung jawab: Rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya dan konsekuensi dari tindakan yang diambil dalam melaksanakan tugas.
5. Pengembangan: Kesempatan untuk mengembangkan diri, baik melalui pembelajaran baru, pelatihan, atau penugasan yang menantang.
6. Ketertiban: Adanya struktur dan prosedur yang jelas dalam melaksanakan tugas, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif.
7. Kesempatan: Ketersediaan peluang untuk berkembang, maju, dan mencapai tujuan karier di dalam organisasi.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Selain unsur-unsur motivasi kerja, terdapat pula faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Pencapaian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan pada tujuan dan sasarannya.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang diberikan kepada karyawan.
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan yang menarik dan memberikan tantangan.
- d. Adanya peningkatan tanggung jawab yang memberikan rasa percaya diri dan kepuasan dalam pekerjaan.
- e. Supervisi yang efektif untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan.
- f. Hubungan antar perseorangan yang baik dan kolaboratif di lingkungan kerja.
- g. Kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja.
- h. Gaji yang adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan.
- i. Status dan pengakuan atas peran dan kontribusi karyawan di dalam organisasi.
- j. Keamanan kerja yang memberikan jaminan akan stabilitas pekerjaan dan masa depan karier.

Faktor-faktor di atas memiliki peran penting dalam menentukan tingkat motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Adanya upah yang sesuai dengan kinerja dan jaminan hari tua juga dapat menjadi faktor tambahan yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Metode Penelitian

¹⁷ Kawulusan, B., & Arioen, R. (2022). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 375-384.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, kuantitatif korelasional yaitu studi yang melibatkan hubungan antara satu variabel atau lebih dengan satu variabel lainnya¹⁸. populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW). penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu simple random sampling. Simple random sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel (tidak ada kriteria tertentu), dan setiap kombinasi kemungkinan dari ukuran sampel yang diambil memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih (homogen)¹⁹. sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan yang bekerja di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW) yang dimana sejumlah 17 orang berjenis kelamin perempuan dan 23 orang berjenis kelamin laki-laki.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner. kuisisioner menurut Sugiyono merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya²⁰. peneliti akan menyebarkan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan untuk mengisi beberapa pertanyaan mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada di kuisisioner dengan menggunakan skala likert. menurut Arikunto skala adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden²¹. sedangkan menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis skala yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yang diperlukan, yaitu skala budaya organisasi dan skala motivasi kerja. Kedua skala tersebut diadaptasi dalam bentuk modifikasi skala likert. Skala budaya organisasi mengungkap seberapa berpengaruh budaya organisasi bagi motivasi kerja pada karyawan yang dikemukakan oleh Robbins diambil dari aspek-aspeknya. aspek yang terdapat dalam budaya organisasi yaitu inovasi dalam mengambil mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas²². Serta aspek motivasi yang digunakan dalam skala ini menurut McClelland yaitu kebutuhan akan

¹⁸ Ummah, N., & Rahayu, S. A. (2020). Fashion Involvement, Shopping Lifestyle dan Pembelian Impulsif Produk Fashion. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 33-40.

¹⁹ Ompusunggu, S. J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 358-370.

²⁰ Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).

²¹ Tuhulele, R., Hasbullah, B., & Matitaputty, J. (2023). Hubungan Antara Percaya Diri Dengan Kemampuan Melakukan Gerakan Lompat Harimau Pada Mahasiswa Tahun Akademik 2020 Penjaskesrek Fkip. *MANGGUREBE: Journal Physical Education, Health and Recreation*, 4(1), 11-19.

²² Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61-69.

prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)²³.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif data yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik sebuah penelitian, uji normalitas yaitu untuk menguji model regresi, dan variabel-variabel yang digunakan memiliki distribusi normal, analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel terhadap variabel lainnya, serta uji hipotesis yaitu untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependen. analisis data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS version 16 for windows.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Table 1
Uji Normalitas

| Variabel | Nilai signifikansi (p) | Keterangan |
|-------------------|------------------------|---------------------------|
| Budaya Organisasi | 0,482 (p>0,05) | Data terdistribusi normal |
| Motivasi Kerja | 0,803 (p>0,05) | Data terdistribusi normal |

Sebaran data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0.05 atau p>0.05.

Uji Linearitas

Uji linieritas ini dilakukan untuk menilai apakah hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja adalah linier atau tidak, secara signifikan.

Tabel 2
Uji Linearitas

| | | | Nilai Signifikansi (p) | Keterangan |
|--------------------------------------|----------------------|------------------|------------------------|------------|
| Budaya Organisasi* Motivasi Kerja | <i>Between Group</i> | <i>Linearity</i> | 0,003 (p<0,05) | Linear |

²³ Ridho, M. R. (2020). Wabah Penyakit Menular dalam Sejarah Islam dan Relevansinya dengan Covid-19. *JUSPI (Jurnal Sejarah Peradaban Islam)*, 4(1), 24-33.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Uji Hipotesis
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .456 ^a | .208 | .187 | 8.22602 |

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,208. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Budaya organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 21% sedangkan 79% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di PT. *Well Harvest Winning Alumina Refinnery* dengan total pengaruh sebesar 21%. pengaruh positif ini bermakna semakin baik budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. sedangkan 79% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain yaitu hubungan dengan atasan, rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja, kebijakan perusahaan, peraturan, penghargaan finansial dan non-finansial, jenis pekerjaan, serta tantangan yang dihadapi²⁴.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Sutoro mengungkapkan bahwa kondisi atau kategori budaya organisasi yang dinilai “baik” menunjukkan adanya keinginan dalam organisasi untuk memperbaiki budaya kerja. Sementara itu, motivasi secara keseluruhan dinilai sebagai “tinggi”, yang menunjukkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui prestasi yang tinggi, gaji yang memadai, tanggung jawab besar, dedikasi yang kuat, kepuasan terhadap profesi, serta penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wowor, Sumayku, & Sambul, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan, penerapan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan sangat terkait dengan dukungan yang diberikan oleh seorang pimpinan. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk memahami dengan jelas kebutuhan karyawan dan perusahaan agar mereka dapat bekerja sama secara efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan agar pemimpin dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi panduan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan²⁵.

²⁴ Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.

²⁵ Wowor, W. Q., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 107-112.

Sementara itu menurut Silalahi & Silvianti, motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan, baik itu berasal dari faktor internal maupun eksternal. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor yang memicu atau menimbulkan semangat dan dorongan dalam konteks pekerjaan. motivasi kerja ini dipengaruhi oleh *self-efficacy* yaitu kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi yakin bahwa mereka mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan cenderung bekerja dengan lebih tekun untuk mencapainya. di sisi lain, karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung menyerah dengan mudah dalam mencapai tujuan atau menjalankan tugas mereka. Sehingga karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja²⁶.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. *Well Harvest Winning Alumina Refinerry* (WHW), dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. hasil penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa budaya organisasi di perusahaan mendukung, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian, perusahaan seperti PT. *Well Harvest Winning Alumina Refinerry* (WHW) perlu memperhatikan budaya organisasi yang mereka kembangkan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. hal ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja karyawan tetapi juga pada pencapaian tujuan dan target perusahaan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah: Journal Science of Economic and Shariah Banking*, 9(1).
- Bantam, D. J., Nugraha, D. A., & Sa'adah, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 12-24.
- Darmayanti, S. E., & Wibowo, U. B. (2014). Evaluasi program pendidikan karakter di sekolah dasar Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Prima Edukasia*, 2(2), 223-234.
- Fathori Fathori, "PERAN PASAR MODAL DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI: STUDI KASUS TENTANG KONTRIBUSI PASAR SAHAM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI

²⁶ Harefa, N., Silalahi, N. F. D., Purba, L. S. L., & Sianipar, H. F. (2021). The effect of colloids practicum e-module to improve students' interest on virtual lab during the covid-19 pandemic. *Jurnal Pendidikan Kimia*, 13(3), 172-179.

Currency:

Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

[Volume 02, Nomor 02](#), April 2024

ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

- NEGARA BERKEMBANG,” *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (March 12, 2024): 233–42, <https://doi.org/10.32806/syfdep0914>.
- Harefa, N., Silalahi, N. F. D., Purba, L. S. L., & Sianipar, H. F. (2021). The effect of colloids practicum e-module to improve students' interest on virtual lab during the covid-19 pandemic. *Jurnal Pendidikan Kimia*, 13(3), 172-179.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- Kawulusan, B., & Arioen, R. (2022). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 375-384.
- Mohammad Habibi and Fitriatuz Zakiah, “DINAMIKA PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA: ANALISIS DAMPAK INFLASI DAN KURS MATA UANG (2010-2021),” *Investi: Jurnal Ekonomi dan Perbankan* 4, no. 1 (July 20, 2023): 458–65, <https://doi.org/10.32806/ivi.v4i1.1116>.
- Muhammad Hisam, “TINJAUAN KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI): PERKUAT ASET DAN VISI MISI YANG EFEKTIF,” *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (March 12, 2024): 202–21, <https://doi.org/10.32806/m0138y92>.
- Nyholt, D. R., Low, S. K., Anderson, C. A., Painter, J. N., Uno, S., Morris, A. P., ... & Montgomery, G. W. (2012). Genome-wide association meta-analysis identifies new endometriosis risk loci. *Nature genetics*, 44(12), 1355-1359.
- Ompusunggu, S. J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 358-370.
- Purnomo, L. I., & Aulia, J. (2019). Pengaruh fee audit, audit tenure, rotasi audit Dan reputasi auditor terhadap kualitas audit. *EkoPreneur*, 1(1), 50-61.
- Putri, D. R., & Winarningsih, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Ridho, M. R. (2020). Wabah Penyakit Menular dalam Sejarah Islam dan Relevansinya dengan Covid-19. *JUSPI (Jurnal Sejarah Peradaban Islam)*, 4(1), 24-33.

Currency:

Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

[Volume 02, Nomor 02](#), April 2024

ISSN: 2963-9387//e-ISSN: 2963-7465

- Risca Dwiaryanti and Nurul Maulidiyah, "PENGARUH BRAND EQUITY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN AIR MINUM DALAM KEMASAN MEREK AQUA," *Investi : Jurnal Ekonomi dan Perbankan* 4, no. 1 (July 20, 2023): 489-502, <https://doi.org/10.32806/ivi.v4i1.1117>.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tuhulele, R., Hasbullah, B., & Matitaputty, J. (2023). Hubungan Antara Percaya Diri Dengan Kemampuan Melakukan Gerakan Lompat Harimau Pada Mahasiswa Tahun Akademik 2020 Penjaskesrek Fkip. *MANGGUREBE: Journal Physical Education, Health and Recreation*, 4(1), 11-19.
- Ummah, N., & Rahayu, S. A. (2020). Fashion Involvement, Shopping Lifestyle dan Pembelian Impulsif Produk Fashion. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 33-40.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61-69.
- Widodo, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(1).
- Wowor, W. Q., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 107-112.