

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumimulia Indah Lestari

Putri Ayu Rotun¹ Zaenah²

^{1,2}Manajemen, STIE Dharma Agung Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Dec 7, 2025
Revised Dec 16, 2025
Accepted Dec 25, 2025

Keywords:

Budaya Organisasi,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini tujuannya guna memahami pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja atas kinerja pekerja di PT Bumimulia Indah Lestari. Budaya organisasi dan motivasi kerja ialah dua faktor yang sangat utama dapat menstimulasi kenaikan produktivitas dan efektivitas kinerja SDM di dalam perusahaan. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 228 responden karyawan perusahaan. Analisis data dilaksanakan dengan memakai regresi linier berganda dan memakai program SPSS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa parsial, budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,609 > t$ tabel $1,970$. Demikian pula dengan motivasi kerja yang juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $7,303 > F$ tabel $3,88$. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,240$ yang berarti 24% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terjangkau dalam penelitian. Maka, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dan memberikan motivasi kerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja pekerja yang optimal.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Putri Ayu Rotun, Zaenah
Manajemen
STIE Dharma Agung Indonesia,
Jln. Industri No.33 Cikarang Kota Cikarang Utara.
Email: putriayurotun@gmail.com
Email: zaenah.dharmaagung@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan manufaktur yang dituntut untuk menjaga produktivitas, kualitas, dan efisiensi operasional secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor internal yang berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan secara sistematis dan berkelanjutan.

Dalam konteks perusahaan manufaktur, budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman nilai dan perilaku kerja yang membentuk sikap disiplin, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab karyawan. Sementara itu, motivasi kerja menjadi pendorong internal yang menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan upaya terbaiknya dalam mencapai target organisasi (Busro, 2018). Kombinasi budaya organisasi yang kuat

dan motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kinerja yang optimal.

PT Bumimulia Indah Lestari, sebagai perusahaan manufaktur kemasan plastik yang beroperasi di Cikarang, Jawa Barat, telah menerapkan budaya organisasi berbasis core values sebagai fondasi perilaku kerja karyawan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah fenomena yang menunjukkan belum optimalnya internalisasi budaya tersebut, khususnya terkait disiplin kerja dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, seperti penggunaan atribut keselamatan kerja (hair net). Ketidakpatuhan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara nilai budaya yang ditetapkan perusahaan dengan perilaku kerja aktual karyawan di lapangan.

Kondisi tersebut semakin kompleks ketika perusahaan menghadapi penutupan salah satu unit produksi yang berdampak pada pengurangan jumlah karyawan. Situasi ini menciptakan tekanan organisasi yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja demi mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, motivasi kerja dan penguatan budaya organisasi justru menjadi semakin krusial dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji konteks perusahaan manufaktur dengan dinamika tekanan organisasi, kedisiplinan kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Dengan demikian, terdapat research gap terkait bagaimana budaya organisasi berbasis core values dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kondisi organisasi yang sedang mengalami penyesuaian struktural.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumimulia Indah Lestari, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat budaya organisasi dan sistem motivasi kerja di perusahaan manufaktur.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumimulia Indah Lestari. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan pengukuran pengaruh antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumimulia Indah Lestari sebanyak 228 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif terbatas dan memenuhi kriteria penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 228 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan indikator nilai-nilai inti perusahaan yang mencakup integritas, kedisiplinan, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, yang diadaptasi dari konsep budaya organisasi Robbins dan Judge (2017). Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator kebutuhan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan, yang mengacu pada teori motivasi kerja Herzberg (dalam Busro, 2018). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, yang mengacu pada Mangkunegara (2017).

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total, di mana seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dan hasil pengujian menunjukkan

bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memastikan akurasi dan objektivitas hasil penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumimulia Indah Lestari. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, melalui serangkaian uji statistik berupa uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Bagian ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang menginterpretasikan temuan secara komprehensif.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Perhitungan regresi dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefisient yang diolah dengan menggunakan SPSS 20 Data yang diperoleh sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.676	1.430		8.164	.000
	Budaya Organisasi	.185	.040	.275	4.609	.000
	Motivasi	.390	.053	.436	7.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 1. Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,609 > t tabel 1,970 dan sig 0,000 < 0,05.
- Motivasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 7,303 > t tabel 1,970 dan sig 0,000 < 0,05.

Hasil ini mengindikasikan bahwa baik budaya organisasi maupun motivasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah secara simultan seluruh variabel bebas (independen) yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Dengan kata lain, pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun secara keseluruhan layak digunakan dalam menjelaskan atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel terikat berdasarkan perubahan pada variabel-variabel independennya. Adapun data hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.854	2	173.427	69.506	.000 ^b
	Residual	561.405	225	2.495		
	Total	908.259	227			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

Gambar 2. Hasil Uji f

Hasil uji F menunjukkan bahwa:

- F hitung 69,506 > F tabel 3,88
- Sig 0,000 < 0,05

Artinya, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumimulia Indah Lestari.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R² berada antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.234	1.74875

a. Predictors: (Constant), motivasi, budaya organisasi

Gambar 3. Hasil Uji r

Nilai R² = 0,240 atau 24%, yang berarti:

- Budaya organisasi dan motivasi kerja menjelaskan 24% variasi kinerja karyawan.
- Sisanya 76% dijelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, maupun kompetensi individu.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi seperti integritas, orientasi kerja tim, kedisiplinan, dan pola komunikasi internal yang jelas tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan produktif.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi merupakan aset tidak berwujud (intangible asset) yang berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi melalui pembentukan sikap dan perilaku kerja karyawan (Edison et al., 2018). Dalam konteks PT Bumimulia Indah Lestari, budaya organisasi berbasis core values terbukti relevan dalam menjaga standar kerja dan disiplin operasional di lingkungan manufaktur yang menuntut konsistensi dan kepatuhan terhadap prosedur. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Ardeliana dan Gandung

(2024), meskipun penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menempatkan budaya organisasi dalam konteks industri manufaktur yang sedang mengalami tekanan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika kebutuhan karyawan baik kebutuhan keamanan kerja, pengakuan, maupun aktualisasi diri terpenuhi, karyawan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Motivasi tidak hanya mendorong karyawan untuk memenuhi target kerja, tetapi juga memengaruhi kualitas dan konsistensi hasil kerja yang dihasilkan.

Secara teoretis, hasil ini menguatkan teori motivasi yang menekankan bahwa dorongan internal dan eksternal berperan sebagai energi utama dalam menggerakkan perilaku kerja individu (Hasibuan, 2017). Dalam praktiknya, temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang sangat krusial, terutama dalam situasi organisasi yang dihadapkan pada ketidakpastian, seperti restrukturisasi atau pengurangan unit kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Cristine (2024), namun memberikan penekanan tambahan bahwa motivasi kerja dalam konteks manufaktur tidak hanya berdampak pada output, tetapi juga pada sikap disiplin dan kepatuhan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menyediakan kerangka nilai dan norma kerja, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang mengaktifkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku nyata karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya terstruktur, tetapi juga dinamis dan adaptif terhadap perubahan.

Secara konseptual, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara parsial melalui satu pendekatan saja. Perusahaan perlu mengintegrasikan penguatan budaya organisasi dengan strategi peningkatan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya, namun dengan penekanan pada pentingnya sinergi kedua variabel dalam menghadapi tantangan operasional perusahaan manufaktur.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan peran budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur. Temuan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa tekanan organisasi tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat memperkuat internalisasi nilai dan motivasi kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen PT Bumimulia Indah Lestari perlu secara konsisten memperkuat budaya organisasi melalui keteladanan pimpinan, komunikasi internal yang efektif, serta pengawasan yang berorientasi pada pembinaan. Selain itu, perusahaan perlu merancang sistem motivasi kerja yang berkelanjutan, baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun peningkatan rasa aman kerja, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bumimulia Indah Lestari. Budaya organisasi yang kuat serta motivasi kerja yang terjaga terbukti mampu mendorong perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara nilai-nilai organisasi dan dorongan kerja individu. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan manufaktur sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, variabel yang dianalisis terbatas pada budaya organisasi dan motivasi kerja, sementara faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum dikaji. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda serta menambahkan variabel lain,

seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anggara, I. K., & Jum'ati, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Surabaya. *JEBS: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*, 1(3), 102–113.
- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3200–3211.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Hasil Survei Budaya Organisasi Badan Pusat Statistik 2022*. BPS Indonesia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. *Kindai*, 20(1), 60–75. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Edison, E., Lubis, Y., & Hermanto, B. (2018). *Manajemen dan riset sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Faridah, N., & Syafril, H. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rotaryana Jakarta. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1702–1723. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3624>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar. (2016). Implementasi teori hirarki hajat Abraham Maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan. *Khizanah al-Hikmah*, 4(1), 24–34.
- Khairani, A. I., & Manurung, W. R. A. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif-case study*. Trans Info Media.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Mewahaini, Handoyo, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.)*. Pearson.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wibowo. (2016). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.