

PENGARUH UPAH, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BALINA AGUNG PERKASA CILEUNGI

Thadeus Taa ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Freddrick Tiagita Putra ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: freddricktiagitaputra@gmail.com

Abstract: *Purpose the determining factors in improving performance is how the wages are given and the work culture that is able to motivate employees for high performance. This study aims to determine the effect of wages, motivation and work culture on the performance of employees at PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi either partially or simultaneously. The method used in this research is explanatory research with quantitative research type and the data source used is primary data in the form of questionnaires. The population in this study were employees of PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi while the sampling technique in this study used a non-probability sampling method with data collection techniques using a purposive sampling approach by setting certain criteria so that a sample of respondents was obtained. The results showed that either partially or simultaneously, work motivation and work culture had a significant effect on the performance of PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi.*

Keywords: *Wages, work motivation, work culture, and employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan persaingan bisnis dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis lainnya. Dalam upaya terciptanya persaingan bisnis tersebut, maka kinerja menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut tentunya berlaku juga untuk PT Balina Agung Perkasa.

PT Balina Agung Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian air mineral. Sebagai perusahaan yang

bergerak di bidang pendistribusian, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang ahli dan professional untuk memajukan perusahaannya. Namun, permasalahan yang muncul pada perusahaan ini yaitu sebagian besar karyawan tidak memiliki pusat pengendalian internal, hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak dapat memanfaatkan potensi dan kemampuan yang ada di dalam diri karyawan sehingga karyawan tidak dapat memunculkan kreatifitas dan inovasi dalam pekerjaannya maka secara otomatis pemberdayaan pada karyawan akan menurun.

Jika pihak manajemen memperhatikan bahkan memfalisasi sesuai harapan karyawan maka karyawan akan dengan sendirinya memberikan

kinerja yang efektif. Kinerja yang efektif memberikan dampak besar terhadap produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat memperkuat daya saing perusahaan. Karena seharusnya tuntutan yang diberikan oleh karyawan harus sebanding dengan imbalan yang diberikan

perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 rekapitulasi pencapaian target distribusi Bagian SDM sebagai berikut:

Tabel 1: Rekapitulasi Pencapaian Kerja Bagian SDM 2020

Bulan	Planning Distribusi	Action Distribusi	Persentase Action distribution (%)
Januari	72,568	66,717	92%
Februari	72,749	73,366	101%
Maret	76,654	75,338	98%
April	52,580	51,104	97%
Mei	81,245	76,272	94%
Juni	109,612	101,802	93%
Juli	64,258	58,752	91%
Agustus	76,380	68,818	90%
September	63,012	55,030	87%
Oktober	64,852	52,572	81%
November	72,350	57,654	80%
Desember	79,120	60,700	77%

Sumber: Data diolah dari PT Balina Agung Perkasa, 2020

Dapat dilihat dari tabel 1 bahwa rencana distribusi dan action distribution dari Januari sampai desember terus mengalami penurunan hanya pada bulan februari action distribution mengalami peningkatan, bahkan melebihi dari 100%, kemudian sisanya terus mengalami penurunan sampai dengan bulan Desember. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya permasalahan dalam kinerja karyawan di PT Balina Agung Perkasa.

Selain itu selama kurun waktu Januari 2020 sampai dengan Desember 2020, Bagian Personalia PT Balina Agung Perkasa mencatat tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan. Fluktuasi kenaikan absensi ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang cenderung menurun. Seperti diungkapkan oleh Siagian (2015) bahwa tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Dari pendapat tersebut, dapat diartikan

bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Dalam hal sikap, karyawan PT Balina Agung Perkasa dituntut untuk mempunyai sikap sesuai dengan peraturan kantor, namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Hal ini didukung dengan observasi di lapangan dan wawancara dengan Bagian Personalia bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, beberapa karyawan ada yang masih mengobrol di kantin atau di mushola bahkan keluar kantor untuk urusan pribadi. Saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa karyawan PT Balina Agung Perkasa yang menggunakan komputer kantor untuk membuka *youtube* atau membuka jejaring sosial. Hal ini

menyebabkan penggunaan jam kerja kurang efektif. Hal ini dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan dan membuat karyawan merasa tergesa-gesa saat terjadi perubahan ataupun tuntutan yang mendadak.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2014) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan kinerja karyawan, yaitu 1) sikap kerja, 2) tingkat keterampilan 3) kepemimpinan 4) manajemen kinerja, 5) efisiensi tenaga kerja, 6) kewiraswastaan. Berdasarkan pada kenyataan tersebut, diperlukan usaha pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan upah yang diberikan. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Tambunan, 2012).

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan diketahui bahwa masih ada karyawan yang beranggapan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan dirasakan kurang seimbang dengan kinerja yang diberikan oleh para karyawan tersebut.

Selain pemberian upah, dalam mencapai tujuan suatu perusahaan maka karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Motivasi merupakan salah satu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, penghasilan, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bagian Personalia diketahui bahwa masih rendahnya motivasi dilingkungan PT Balina Agung Perkasa dapat dilihat dari beberapa hal seperti seringnya menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya proses pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama didalam kantor maupun diluar kantor, nonton *youtube* serta karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja.

Selain itu kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja merupakan kesepakatan bersama mengenai peraturan, sistem, dan nilai yang harus dilaksanakan

anggota perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yang mampu menginternalisasi kepada anggota perusahaan akan membuat anggota perusahaan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Budaya kerja yang dilaksanakan dengan baik akan membuat kinerja karyawan juga meningkat.

Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bagian Personalia diketahui bahwa masih banyak karyawan PT Balina Agung Perkasa yang memiliki ketidaksamaan persepsi terhadap budaya kerja yang pada akibatnya berdampak buruk pada kinerja karyawan. Ketidaksamaan persepsi karyawan terhadap budaya kerja akan membuat karyawan bertindak tidak sesuai dengan persepsi umum yang seharusnya diterima. Hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah yang disebabkan perilaku dan tindakan karyawan tersebut tidak sesuai dengan Budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya kerja adalah bagaimana perusahaan belajar berhubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu perusahaan tertentu. Dengan demikian budaya kerja menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku perusahaannya, dengan perilaku anggota yang kuat, maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya masalah kinerja, maka PT Balina Agung Perkasa dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai upaya. Usaha untuk meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan kinerja tidak hanya

bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja adalah bagaimana upah yang diberikan serta Budaya kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk kinerja yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto dalam Sunyoto, (2012) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai dalam Sandy (2012) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Moehariono (2012) yaitu “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014). Sedangkan menurut Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu

dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Lalu Wirawan (2014) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut, yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah kemampuan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Faktor kemampuan (*ability*); Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi; Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Bangun (2012), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu: 1) Kuantitas pekerjaan; Hal ini menunjukkan

jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja. 2) Kualitas pekerjaan; Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. 3) Ketepatan waktu; Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. 4) Kehadiran; Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 5) Kemampuan kerja sama; Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Upah

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan upah atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem upah yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem upah yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi upah sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017), upah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem upah

yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem upah perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014), upah adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program upah juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Selanjutnya menurut Wibowo (2016), upah adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Nawawi (2011), upah adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kemudian menurut Marwansyah (2016), upah adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa upah merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji merupakan faktor penunjang yang penting baik terhadap sebuah organisasi maupun pekerja, karena gaji dapat menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi. Gaji juga dapat meningkatkan motivasi, loyalitas dan mendorong performa pekerja untuk menunjukkan prestasi tinggi dalam sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2017), organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya upah sangat dipengaruhi oleh: 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja; Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan

tenaga kerja, maka secara otomatis upah relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat upah relatif lebih rendah. 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar; Bahwa ukuran besar kecilnya upah yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya upah untuk karyawannya. 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan; Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya upah. 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan; Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya upah yang akan diterima karyawan. 5) Biaya hidup; Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya upah. 6) Posisi atau jabatan karyawan; Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya upah yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan. 7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja; Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya upah bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula upahnya. 8) Sektor pemerintah; Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem upah yang diterapkan instansi/ organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan upah yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya

kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

Menurut Wibowo (2016) upah dapat mendukung tercapainya kinerja yang tinggi, maka indikator dari upah yaitu sebagai berikut: 1) Memenuhi kebutuhan minimum karyawan; Perusahaan hendaknya berusaha agar gaji terendah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimum. 2) Mengikat karyawan. 3) Untuk dapat menentukan gaji yang meningkat, perusahaan harus mengetahui besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan lain. Pekerjaan yang sama atau sejenis bahkan bias memungkinkan dapat diberikan lebih tinggi. 4) Menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. 5) Gaji yang mampu mengikat karyawan belum tentu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan. Bila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang layak, karyawan mungkin akan bekerja lagi diluar perusahaan untuk menambah penghasilan. Hal ini berpengaruh terhadap mental dan kedisiplinan kerja yang menurun. 6) Gaji yang adil; Pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini adalah sesuai dengan haknya. 7) Gaji tidak statis; Pemberian gaji yang bersifat statis akan mengakibatkan kebosanan. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya gaji tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penentuan gaji dikatakan statis.

Motivasi

Hasibuan (2017) memberikan defenisi motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku, sedangkan menurut Nurmansyah (2014), motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari seorang manajer untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan

dalam usaha mencapai tujuan. Lebih lanjut Nurmansyah (2014) mengatakan bahwa “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”, sedangkan motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian Sedarmayanti (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Seiring dengan berjalannya waktu maka teori-teori motivasi semakin berkembang agar dapat digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi dunia dalam menjelaskan motivasi karyawan. Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2017) diklasifikasikan atas: 1) Teori kepuasan (*content theory*); Teori

kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. 2) Teori motivasi klasik; Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal, teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik biologisnya, berbentuk uang / barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat apabila ia mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. 3) Teori Mc.Clelland, S dalam Hasibuan (2017) mengemukakan teori ini berpendapat karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Hal-hal yang dapat memotivasi seseorang adalah: a) Kebutuhan akan prestasi. b). Kebutuhan akan afiliasi. c). Kebutuhan akan kekuasaan. 4) Teori motivasi Claude S. George dalam Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu: a). Upah yang adil dan layak. b). Kesempatan untuk maju atau promosi. c). Pengakuan sebagai Individu. d). Keamanan kerja. e). Tempat kerja yang baik. f). Penerimaan oleh kelompok. g). Perlakuan yang wajar. h). Pengakuan atas prestasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2014), yaitu sebagai berikut: 1) Supervisi; Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. 2) Kebijakan dan Administrasi; Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 3) Hubungan kerja; Untuk

dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. 4) Kondisi kerja; Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. 5) Pekerjaan itu sendiri; Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk performa tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performace* yang tinggi. 6) Peluang untuk maju; Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. 7) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*); Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. 8) Keberhasilan (*achievement*); Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas

berikutnya. 9) Tanggung jawab; Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

Budaya Kerja

Budaya telah menjadi suatu konsep yang sangat penting dalam memahami individu atau kelompok manusia dalam waktu yang cukup lama. Budaya pada hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana manusia berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan, perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk Budaya kerja.

Schein yang dikutip Tika (2010) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Menurut Moeljono (2010), budaya perusahaan adalah peramuan berpola *top-middle-bottom*, kemudian disemaikan kesetiap sel organisasi, dan menjadi nilai-nilai kehidupan bersama, yang dapat muncul dalam bentuk perilaku formal dan informal.

Selanjutnya menurut Wirawan (2015), budaya kerja merupakan serangkaian sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi dari level bawah sampai level

atas, yang menjadi satu hal yang berbeda dengan organisasi lain. Sedangkan menurut Nawawi (2011) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah keyakinan dan asumsi dasar yang mengikat kebersamaan setiap anggota perusahaan sehingga mewarnai sikap dan perilaku yang bermanifestasi dalam interaksi sosial antara anggota atau perusahaan dalam bekerja. Duncan yang dikutip oleh Nawawi (2011) menjelaskan sebagai berikut: Budaya kerja adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan satu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dijelaskan Budaya kerja pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hirarki organisasi. Budaya kerja merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku di setiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara anggota perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Suandy (2013) terdapat tiga tipe umum budaya kerja yaitu : konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif. Setiap tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain. 1) Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya, 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) Perusahaan dengan 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 dan kompetitif.

Menurut Wirawan (2015) mengemukakan indikator dari budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan norma; Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai; Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap 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, misal kepercayaan bahwa pemberian upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi

sesuatu, misalnya Perusahaan mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap SDM 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 kode etik; Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota organisasi harus etis, yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi, sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi. 5) Pelaksanaan seremoni; Seremoni merupakan perayaan budaya kerja atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya. 6) Sejarah organisasi; Budaya kerja dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan Produk dari sejarah organisasi, Budaya kerja lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di Informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan jenis penelitian kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan

teknik pengambilan data menggunakan pendekatan purposive sampling dengan menetapkan kriteria-kriteria tertentu sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang akan diukur. Menurut Arikunto (2012) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ketepatan atau kesahihan suatu instrumen. Karena skor butir angket berskala likert. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} atau jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh *item* mempunyai nilai r (koefisien korelasi) lebih besar dari 0,3,

sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan valid.

Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel dari 79 responden untuk pernyataan tentang upah 9 butir, untuk pernyataan tentang motivasi 18 butir, untuk pernyataan tentang budaya kerja 12 butir dan untuk pernyataan tentang kinerja karyawan 10 butir. Berdasarkan perhitungan bahwa nilai r_{hitung} dari semua pernyataan untuk variabel Upah, Motivasi, Budaya kerja dan Kinerja karyawan semua valid dimana ketentuan valid $r_{hitung} >$ dari 0.300.

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner reliabel, artinya menunjukkan sejauh mana item pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *Cronbach Alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika *cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Item Pernyataan	Keputusan
Upah	0.915	9	Reliabel
Motivasi	0.916	18	Reliabel
Budaya Kerja	0.938	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.897	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel upah sebesar 0.915, motivasi sebesar 0.916, budaya kerja sebesar 0.938

dan Kinerja karyawan sebesar 0.897, nilai tersebut lebih dari 0.60 yang berarti baik atau dapat diasumsikan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3: Pengaruh Upah, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi

Variabel	Parameter				
	Adjusted R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Upah			0.583		
Motivasi	0.896	-6.601	0.224	0.000	0.05
Budaya_Kerja			0.222		

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Pada Tabel 3, Nilai F signifikan yaitu sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05, artinya secara bersama-sama upah, motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi.

Nilai koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0.896, artinya upah, motivasi dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 89,6% kepada kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi, sedangkan sisanya sebesar 10,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = -6,601 + 0,583(X_1) + 0,224(X_2) + 0,222(X_3)$$

Koefisien upah sebesar 0.583, setiap kenaikan upah akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa sebesar 0.896 dengan asumsi motivasi dan budaya kerja nilainya konstan. Koefisien motivasi sebesar 0.224, setiap kenaikan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa sebesar 0.224 dengan asumsi upah dan budaya kerja nilainya konstan. Koefisien budaya kerja sebesar 0.222, setiap kenaikan budaya kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa sebesar 0.222 dengan asumsi upah dan motivasi nilainya konstan.

Pembahasan

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Tambunan (2012) yang menyatakan bahwa upah merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Upah dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian upah kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Upah atau gaji harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila upah dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan akan meninggalkan perusahaan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2020), Hasanuddin (2020) dan Garaika (2020) yang diperoleh hasil bahwa upah atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pada kenyataan tersebut, diperlukan usaha pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan upah yang diberikan. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu

perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Selain itu tujuan pemberian upah atau gaji (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Robbins (2013), motivasi yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Motivasi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan karyawan pada sebuah tujuan yang dimiliki perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Motivasi juga merupakan suatu emosional yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau juga dorongan dari orang lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) dan Hendra (2020) yang diperoleh

hasil bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, sehingga dapat dikatakan jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan semakin membaik.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pandangan Robbin (2013) yang menyatakan adanya keterkaitan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya kerja bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya kerja makin baik kinerja karyawan. Karyawan yang sudah memahi keseluruhan nilai-nilai budaya kerja akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian instansi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual karyawan. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi instansi dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik pula. Selain itu sebagaimana pandangan Wirawan (2015) yang menyatakan budaya kerja merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran Budaya kerja sangat menonjol, karena membentuk karakter perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja adalah bagaimana perusahaan belajar berhubungan dengan lingkungan,

budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu perusahaan tertentu. Dengan demikian Budaya kerja menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku perusahaannya, dengan perilaku anggota yang kuat, maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti (2020) dan Hasanuddin (2020) dimana dalam penelitiannya menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Upah, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah, motivasi dan budaya kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa secara garis besar faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya budaya kerja, upah kerja, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Hasil penelitian ini juga

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haque (2019), Pangastuti (2020) dan Hasanuddin (2020) yang diperoleh hasil bahwa upah kerja, motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut arti bahwa semakin baik upah kerja, semakin baik motivasi kerja yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan dan semakin meningkat budaya kerja karyawan maka akan memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Upah dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi. 2) Motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi. 3) Budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa. 4) Upah kerja, motivasi kerja dan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cileungsi.

Saran

Mengacu pada kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut: 1) Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan upah kerja yang diberikan kepada karyawan. Adapun hal yang perlu diperhatikan perusahaan terkait upah yaitu dengan menyesuaikan pemberian upah sesuai standart UMR kota atau dengan kata lain sesuai dengan perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama. 2) Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang aman serta mengikutsertakan atau mengakui karyawan sebagai orang yang mempunyai

potensi. 3) Guna meningkatkan budaya kerja, perusahaan diharapkan lebih meningkatkan pemahaman terkait budaya kerja perusahaan terutama nilai-nilai budaya yang dianut serta sejarah budaya kerja perusahaan, sehingga karyawan mampu melaksanakan budaya kerja yang dianut oleh perusahaan dengan demikian maka karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. 4) Guna meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan terus meningkatkan pemberian motivasi dan penyesuaian upah kerja, terutama dalam hal pemahaman budaya kerja, karena berdasarkan hasil penelitian budaya kerja masih berada dalam kategori cukup rendah. Hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme serta karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, Nora. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi. *Jurnal Menara Ilmu*, LPPM UMSB, Vol. XIV No.02 April 2020, ISSN 1693-2617, E-ISSN 2528-7613.
- Garaika. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 21 Nomor 1, April 2020, 28-41, ISSN 1693-7619 (Print) I ISSN 2580-4170.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanuddin. 2020. Pengaruh Budaya kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen Edisi Elektronik*, Volume 11, Issue 2, 01-12-2020, Pages. 253-260.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra. 2020. Pengaruh Budaya kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12, ISSN 2623-2634 (online).
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeljono, Djoko Santoso. 2010. *Budaya kerja Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Nurmansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pangastuti, Putu Ayu Desy. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik di Kelurahan Keraton Kota Yogyakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, ISSN 2364-5369, Volume 7, Issue 3, April, 2020, Pages: 292-299
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Suandy, Erly. 2013. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Media Group.
- Suwatno, et al. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Toman Sony. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya kerja dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.