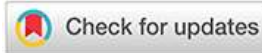


PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM KONVEKSI SETIA KAWAN



¹Ismartaya, ²Endang Silaningsih, ^{3*}Nadilla Frawitazian

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda - Indonesia

e-mail:

¹ismartaya@unida.ac.id

²endangsilaningsih@unida.ac.id

^{3*}frawitazianadilla@gmail.com (corresponding author)

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how Konveksi Setia Kawan MSME employees' performance is impacted by organizational culture, work environment, and work motivation. Organizational culture, work environment, and work motivation were the independent variables employed in this study, and 46 individuals were sampled. Meanwhile, the dependent variable used in this research is employee performance. The research data was collected using questionnaires. The analytical method used is the multiple linear regression method. The results of this research show that 1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; 2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance; 3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; 4) organizational culture, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Konveksi Setia Kawan MSME employees.

Keywords: Organizational Culture; Work Environment; Work Motivation; Employee Performance

Diterima (Received) : 07-07-2024

Direvisi (Revised) : 25-10-2024

Disetujui (Approved) : 31-10-2024

Dipublikasi (Published) : 07-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan maupun usahanya, selalu berusaha melakukan penyesuaian-penyesuaian demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut (Gunawan et al., 2023). Penyesuaian tersebut juga turut menuntut ketersediaan sumber daya manusia berupa karyawan untuk mengatur dan mengelola jalannya perusahaan, sehingga suatu perusahaan tetap produktif (Sari & Moeljono, 2023). Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki tuntutan untuk tetap mempertahankan kinerja yang kinerja yang berkualitas untuk memberi kontribusi yang maksimal kepada perusahaan (Widaningsih et al., 2020). Masalah terkait kinerja karyawan di sebuah perusahaan sangat penting, sehingga perusahaan perlu memiliki kesadaran yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para karyawannya.

Satu diantara perusahaan yang juga menghadapi masalah tersebut adalah usaha mikro kecil menengah (UMKM) Konveksi Setia Kawan. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai, maka perusahaan perlu mengembangkan kinerja karyawannya (Sari & Moeljono, 2023). Kinerja merupakan output kerja yang diamati dari aspek mutu dan kuantitas yang bisa dicapai pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2017). Perusahaan dengan kinerja yang baik tentunya memiliki pencapaian dari segi pendapatan yang baik, begitu juga sebaliknya. Tabel 1 di bawah adalah data ketercapaian target pendapatan UMKM Konveksi Setia Kawan untuk periode tahun 2022.

Tabel 1
Data Ketercapaian Target Pendapatan UMKM Konveksi Setia Kawan Tahun 2022

No	Bulan	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Ketercapaian Target (%)	Keterangan
1	Januari	330.000.000	252.000.000	76	Tidak Tercapai
2	Februari	330.000.000	246.600.000	74	Tidak Tercapai
3	Maret	330.000.000	257.700.000	78	Tidak Tercapai
4	April	330.000.000	356.000.000	107	Tercapai
5	Mei	330.000.000	341.400.000	103	Tercapai
6	Juni	330.000.000	337.000.000	102	Tercapai
7	Juli	330.000.000	253.400.000	76	Tidak Tercapai
8	Agustus	330.000.000	243.200.000	73	Tidak Tercapai
9	September	330.000.000	248.000.000	75	Tidak Tercapai
10	Oktober	330.000.000	259.000.000	78	Tidak Tercapai
11	November	330.000.000	251.000.000	76	Tidak tercapai
12	Desember	330.000.000	230.000.000	69	Tidak Tercapai
	Rata-rata	330.000.000	272.941.666	82	Tidak Tercapai

Sumber: Konveksi Setia Kawan (diolah), 2023

Diketahui bahwa rata-rata pendapatan per bulan UMKM Konveksi Setia Kawan pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp 272.941.666 ,- dengan persentase pencapaian target sebesar 82%. Ketidak-tercapaian target terendah terjadi diperiode Desember yakni 69% sedangkan ketercapaian target tertinggi terjadi diperiode April yakni 107%. Selama tahun 2022 UMKM Konveksi Setia Kawan tidak mencapai target penjualan sebesar 18%. Ketidaktercapaian target terjadi diperiode bulan Januari s/d Desember. Hal ini menunjukkan belum tercapainya target yang telah ditetapkan sebelumnya, ketidak tercapaian target dapat menandakan bahwa kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan tergolong belum baik. Ketidaktercapaian target tersebut diduga dipengaruhi oleh

budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada di UMKM. Hal ini di perkuat oleh penelitian Arini (2021), yang menyatakan bahwasanya budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja bisa memengaruhi kinerja karyawan. Bila hal ini terus berlanjut, hal tersebut dapat mempengaruhi citra perusahaan. Hal ini didukung oleh penilaian kinerja karyawan selama 2 (dua) tahun terakhir. Data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022-2023 di UMKM Konveksi Setia Kawan bisa diamati di Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan pada tahun 2022-2023

Indikator Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
Perilaku kerja				
Kedisiplinan	72	Baik	68	Cukup
Tanggung Jawab	71	Baik	65	Cukup
Kerja sama	75	Baik	73	Baik
Kepemimpinan	82	Sangat Baik	80	Sangat Baik
Hasil kerja				
Kualitas kerja	75	Baik	78	Baik
Kuantitas kerja	78	Baik	74	Baik
Keterampilan kerja	78	Baik	74	Baik
Jumlah	531		512	
Rata-rata	77		73	
Penurunan			-3,5%	
Kriteria: 80-100 = Sangat Baik, 70-79 = Baik, 60-69 = Cukup, 50-59 = Kurang, < 50 = Sangat Kurang				

Sumber: Konveksi Setia Kawan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan di beberapa aspek dengan skor sebesar 3,5%. Artinya, angka penilaian kinerja karyawan tidak mengalami kenaikan yang baik. Hal ini di sebabkan karena kesadaran diri pada masing-masing karyawan masih rendah dalam pengembangan skill dan pemahaman dalam bekerja. Penurunan tersebut terjadi pada aspek perilaku kerja yaitu kedisiplinan dan tanggung jawab, sedangkan pada aspek hasil kerja mengalami penurunan pada kuantitas kerja. Hasil penilaian kinerja ini masih di bawah angka sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 80-100.

Kinerja karyawan suatu perusahaan, bisa dipengaruhi beberapa faktor, yaitu budaya organisasi (Wardani et al., 2016), lingkungan kerja (Lestari & Chaniago, 2018), dan motivasi kerja (Maharani et al., 2023). Maka itu, penelitian ini tujuannya guna memahami pengaruh dari variabel-variabel tersebut secara simultan ataupun parsial pada kinerja karyawan di UMKM Konveksi Setia Kawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dari sisi kualitas dan kuantitas saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja menurut Moehersono (2019) yaitu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok disuatu organisasi, yang diukur berlandaskan kriteria khusus yang sudah diatur. Kriteria itu tertuang dalam bentuk indikator-indikator kinerja yang

dirumuskan oleh Mangkunegara (2017) diantaranya yakni kualitas, kuantitas, kelangsungan tugas dan tanggung jawab.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Sudaryono (2022) yaitu sebuah sistem berisi nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dianut seluruh anggota organisasi sebagai landasan bagi interaksi antar individu dalam organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan bersama. Menurut Edison et al., (2016), budaya organisasi ialah kebiasaan yang sudah lama berlangsung dan diterapkan diaktivitas kerja, berfungsi sebagai satu diantara faktor pendorong demi menambah kualitas kerja karyawan dan manajer diperusahaan. Edison et al., (2016) indikator budaya organisasi yakni kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik, sosial, dan budaya yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja karyawan di tempat kerja. Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu tempat yang terdiri dari kelompok-kelompok, dilengkapi dengan bermacam fasilitas pendukung demi menggapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misinya. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2018) merumuskan beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik meliputi ruang kerja, peralatan, suhu udara, sirkulasi udara, keamanan dan faktor lingkungan kerja non fisik diantaranya hubungan antara bawahan dan atasan serta hubungan antara rekan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2018), motivasi merupakan keadaan jiwa yang mendorong suatu individu untuk mencapai tujuan dan memberikan kepuasan, sekaligus berfungsi untuk mengurangi ketidakseimbangan dalam hidup mereka. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor yang menyebabkan, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja dengan tekun dan penuh antusiasme, dengan harapan menggapai hasil yang maksimal. Ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja seperti kebutuhan hidup, kemampuan, motivasi, kepuasan, rancangan pekerjaan, pengakuan prestasi, perkembangan kerja, lingkungan kerja. Lebih lanjut, Hasibuan (2017) mengembangkan indikator motivasi kerja yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini yaitu karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan, yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan model deskriptif verifikatif, yakni penelitian yang tujuannya guna menggambarkan dan menguji kebenaran atau validitas suatu fenomena, kondisi, atau hubungan antara variabel (Sugiyono, 2017). Teknik sampling yang dipakai ialah *non-probability* dengan model *accidental sampling*, yakni pemilihan sampel dilaksanakan berlandaskan ketersediaan yang ada (Creswell, 2019), didapat sampel sebesar 46 orang. Variabel independen yang dipakai dipenelitian ini yakni budaya organisasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Lalu, variabel dependen yang digunakan dipenelitian ini yakni kinerja (Y). Data penelitian dikumpulkan dengan menyebar kuesioner yang mengukur indikator kinerja karyawan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Teknik analisis data yang dipakai yaitu

analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini dimanfaatkan demi mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang dilaksanakan adalah demi menunjukkan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pada kinerja. Berlandaskan perhitungan analisis regresi linear berganda dengan memanfaatkan alat bantu SPSS25, maka bisa dipahami hasil analisis regresi linear berganda ialah, sbb:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2,316	2,591	
Budaya Organisasi (X ₁)	0,213	0,091	0,276
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,233	0,079	0,322
Motivasi Kerja (X ₃)	0,345	0,93	0,394

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berlandaskan Tabel 3, maka didapati suatu regresi dengan model taksiran, sbb:

1. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -2,316 yang artinya apabila budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi Kerja (X₃) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) UMKM Konveksi Setia Kawan akan menurun karena menunjukkan nilai negatif.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X₁) = 0,213 yang artinya berpengaruh positif, sehingga setiap ada peningkatan pada budaya organisasi (X₁), maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y), yang asumsinya variabel lingkungan kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) tetap.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) = 0,233 yang artinya berpengaruh positif, sehingga setiap terjadi peningkatan pada lingkungan kerja (X₂), maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y), yang asumsinya variabel budaya organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₃) tetap.
4. Koefisien regresi motivasi kerja (X₃) = 0,345 yang artinya berpengaruh positif, sehingga setiap terjadi peningkatan pada motivasi kerja (X₃), maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja (Y), dengan asumsi variabel budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda ialah angka yang mengukur hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang hendak dijelaskan) dengan >2 variabel independen (variabel yang mempengaruhi) (Creswell, 2019). Untuk mengetahui korelasi antara variabel-variabel penelitian ini, bisa diamati di Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.758	1.825

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berlandaskan Tabel 4 bisa diamati bahwasanya nilai R 0,880 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang meliputi budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dengan variabel dependen kinerja (Y) punya korelasi yang termasuk dalam kategori sangat kuat (0,800-0,999).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimanfaatkan sebagai ukuran statistik demi menunjukkan seberapa besar proporsi varians dari variabel dependen yang bisa diterangkan oleh variabel independen dimodel regresi (Priadana & Sunarsi, 2021). Berlandaskan Tabel 4 hasil yang didapati dari *R square* besarnya 0,774 atau 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwasanya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) pada kinerja (Y) karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan besarnya 77,4% lalu sisanya 22,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen disiplin kerja dan loyalitas (Kasmir, 2017), yang tidak disertakan dimodel penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Uji F dimanfaatkan guna melihat pengaruh variabel independent yakni budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja (Y) karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. Uji ini dilakukan dengan menghitung rasio varians antara model (variens yang dijelaskan oleh variabel independen) dan varians error (variens yang tidak dapat dijelaskan oleh model). Hasil dari uji F dibanding dengan nilai kritis F (F_{tabel}) pada tingkat sig0,05. Bila nilai F yang dihitung > nilai kritis, maka asumsi utama penelitian ini sudah tepat (Priadana & Sunarsi, 2021). Dengan melihat nilai F_{tabel} : $df_1 = k$ (variabel bebas) = 3 $df_2 = (n-k-1) = (46-3-1) = 42$ maka diamati ditabel F probability 0.05 nilai F_{tabel} didapat sebesar 2,83. Demi menguji hipotesis statistik tersebut dipakai statistik uji F yang didapati pada Tabel 5 analisis varians (Anova).

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Regresi secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.559	3	159.520	47.899	.000 ^b
	Residual	139.875	42	3.330		
	Total	618.435	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja , Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berlandaskan hasil pengujian bisa diamati nilai F_{hitung} pada Tabel 5 diketahui sebesar 47,899 dan nilai $F_{tabel} = 2,83$ sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $47,899 > 2,83$, dan tingkat sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji-t dipakai dianalisis regresi demi menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independent pada variabel dependent secara terpisah. Nilai t yang dihitung dibandingkan dengan nilai kritis t dari tabel distribusi t ditingkat sig $0,05$, bila nilai t yang dihitung $>$ nilai t_{tabel} , maka asumsi utama penelitian ini telah tepat (Priadana & Sunarsi, 2021). Dengan melihat nilai t_{tabel} : $df = (n-k-1) = (46-3-1) = 42$ maka diamati ditabel t probability untuk nilai $\alpha = 0,05 = 5\%$ nilai t_{tabel} sebesar 2,018.

Tabel 6
Koefisien Regresi dan Uji Signifikan

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.894	.377
	Budaya Organisasi	2.332	.025
	Lingkungan Kerja	2.939	.005
	Motivasi kerja	3.723	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Pribadi (2024)

Berlandaskan Tabel 6 , diketahui bahwasanya keputusan hasil Uji-t bisa diterangkan, sbb:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berlandaskan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t , didapati bahwasanya nilai $t_{hitung} 2,018 > t_{tabel} 2,332$ dengan nilai sig $0,005 < 0,05$ hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwasanya hipotesis pertama ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi pada kinerja pada UMKM Konveksi Setia Kawan. Hal ini didukung oleh studi yang dilaksanakan Piantara (2021), Iqram (2019), dan Wahyudi (2020) yang mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Berlandaskan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t, didapati bahwa nilai $t_{hitung} 2,018 > t_{tabel} 2,939$ dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$ hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. Hal ini sejalan dan searah dengan studi terdahulu yang dilaksanakan Arini (2021), Samsuri (2022), dan Susilowati (2020) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Berlandaskan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t, didapati bahwasanya nilai $t_{hitung} 2,018 > t_{tabel} 3,723$ dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$ dan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. Hal ini sesuai dan searah dengan studi sebelumnya yang dilaksanakan Cahya (2020), Alimudin (2022), dan Susilowati (2022) yang mengemukakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Studi ini tujuannya untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan. Berlandaskan pembahasan analisis data yang sudah diuraikan dan bisa disimpulkan bahwasanya secara parsial dan simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UMKM Konveksi Setia Kawan.

Berdasarkan hasil studi dan kesimpulan yang didapati maka disarankan budaya organisasi UMKM Konveksi Setia Kawan perlu ditingkatkan khususnya diindikator yang punya nilai terendah yakni keagresifan pada pernyataan karyawan yang kurang berinisiatif dan selalu bergantung pada petunjuk pimpinan terkait pekerjaan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan melakukan tindakan yang tegas dengan melakukan pengawasan dan mengadakan pelatihan secara rutin agar kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga memiliki rasa inisiatif yang tinggi dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.

Lingkungan kerja pada UMKM Konveksi Setia Kawan perlu dioptimalkan kembali khususnya untuk indikator yang punya nilai terendah yakni peralatan kerja dengan pernyataan ketersediaan peralatan kerja mendukung kelancaran kerja para karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan melakukan perbaikan serta penambahan terhadap peralatan yang rusak agar dapat membantu karyawan melakukan aktivitas kerjanya dengan baik sehingga bisa mengoptimalkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja UMKM Konveksi Setia Kawan dioptimalkan khususnya pada indikator yang punya nilai terendah yakni kebutuhan akan penghargaan pada pernyataan perusahaan memberikan imbalan selain gaji kepada karyawannya agar giat dalam bekerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan imbalan selain gaji selain itu juga perusahaan sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku dan memberikan tunjangan berupa uang THR secara merata dan memberikan uang makan kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa dihargai.

Kinerja karyawan pada perlu dimaksimalkan dan dipertahankan dengan baik khususnya pada indikator yang punya nilai terendah yakni kuantitas dengan pernyataan saya dapat bekerja mencapai/melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini

penting dikarenakan kuantitas merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, maka dari itu dengan mengadakan evaluasi dan mengadakan hasil kerja yang sudah dicapai dengan aturan yang ditelahi diatur apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan rasa kepercayaan konsumen terhadap karyawan

Untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen disiplin kerja dan loyalitas (Kasmir, 2017)

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (A. Fawaid (ed.); 5th ed.). Yayasan Mitra Netra.
- Edison, E., Anwar, Y., & Qomariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari, L., & Chaniago, H. (2018). Pagaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)* (3rd ed.). Rajawali Press.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Sari, E. M., & Moeljono. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(1), 67–73.
<https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/viewFile/3482/2000>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM: untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sudaryono. (2022). *Interpersonal Skill: Kecakapan Antarpersonal*. Prenada Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Wardani, R. K., Mukzam, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ((Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Widaningsih, A., Sukristanta, & Kasno. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tjajah*, 6(3), 193–198.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21111/tjajah.v6i3.5813>