

PENGARUH BUDAYA KERJA, PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA KASAR KONSTRUKSI BANGUNAN GEDUNG

Nur Ainun¹, Kemal Taufik², Yenny Budiasih³
Universitas Mitra Bangsa^{1,2,3}
nurainun@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Budaya Kerja, Pemberian Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) pada CV. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan sebuah pendekatan deskriptif berbentuk survey terhadap karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) pada CV. Hasil penelitian, diketahui bahwa *constant* sebesar 1.023 dengan nilai perbandingan T-Tabel pada ($df = 30-3-1$) $\alpha = 0.05$ sebesar 1.706 yang berarti nilai T-Uji lebih kecil daripada nilai T-Tabel. Namun apabila tidak dipengaruhi oleh ketiga variable (budaya kerja, pemberian penghargaan, dan motivasi kerja) maka nilainya menurun menjadi -241 poin. Simpulan, budaya kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pekerjaan pembangunan gedung kantor UPTD, pemberian penghargaan (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pekerjaan pembangunan gedung kantor UPTD, dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pekerjaan pembangunan gedung kantor UPTD. Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian diperoleh ketiga variabel yang meliputi budaya kerja (X1), pemberian penghargaan (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja Pekerja, Motivasi Kerja, Penghargaan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work culture, awards, and work motivation on employee performance (rough workers in building construction) at CV. This type of research is qualitative using a descriptive approach in the form of a survey of employees (rough building construction workers) at CV. As a result of the research, it is known that the constant is 1.023 with a T-Table comparison value at ($df = 30-3-1$) $\alpha = 0.05$ of 1.706, which means the T-Test value is smaller than the T-Table value. However, if it is not influenced by the three variables (work culture, rewards, and work motivation) then the value decreases to -241 points. In conclusion, work culture (X1) has a significant influence on employee performance (Y) in the UPTD office building construction work, giving awards (X2) has a very significant influence on employee (Y) performance in the UPTD office building construction work, and work motivation (X3) has a significant influence on employee performance (Y) in the construction work of the UPTD office building. Based on the overall results of the research, it was found that the three variables including work culture (X1), giving awards (X2), and work motivation (X3) had a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Culture, Employee Performance, Work Motivation, Rewards

PENDAHULUAN

Budaya kerja menjadi salah satu hal penting untuk dikembangkan, terutama karena bisa berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi dan merupakan sistem nilai yang memuat cita-cita organisasi yang tercermin dari visi, misi, serta tujuan organisasi di tengah-tengah lingkungan sosialnya. Budaya kerja adalah suatu kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pimpinan dan diberlakukan dalam organisasi untuk dijadikan sebagai pedoman sikap dan perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Artinya dalam upaya

mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam kerja, yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan terkait dengan pelaksanaan pekerjaannya sehari – hari.

CV.Sekawan Mitra Bersama adalah sebuah perusahaan konstruksi yang berdiri sejak tahun 2020 dan berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Dari masa awal berdirinya CV.Sekawan Mitra Bersama memulai kegiatan konstruksinya dengan pekerjaan bangunan kecil sederhana, hingga saat sekarang ini CV. Sekawan Mitra Bersama masih konsisten bergerak pada bidang konstruksi bangunan dan gedung, dan sekarang sudah berkembang maju merambah pada konstruksi gedung dan bangunan yang lebih besar. Visi dari CV. Sekawan Mitra Bersama adalah bisa memenuhi kepuasan pelanggan sebagai hasil kerja untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan guna menjadi perusahaan konstruksi gedung dan bangunan yang handal dan terdepan. Misi dari CV. Sekawan Mitra Bersama adalah menjadi perusahaan konstruksi bangunan dan gedung yang handal serta professional, terdepan dalam melakukan inovasi terbaru, serta selalu melakukan *upgrade* atau peningkatan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)/Karyawan yang dimiliki. Namun, agar visi dan misi perusahaan CV. Sekawan Mitra Bersama berjalan sesuai dengan apa yang telah ditargetkan, maka perusahaan harus memperhatikan hal – hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawannya sendiri. Dalam penelitian kali ini penulis menemukan beberapa hal terkait budaya kerja karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) pada CV. Sekawan Mitra Bersama, terlihat bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan antara karyawan instansi dengan karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) sangat berbeda penerapannya, dimana hasil daripada budaya kerja itu sendiri sangat mempengaruhi kinerja karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) pada CV. Sekawan Mitra Bersama.

Kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan fungsinya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tolak ukur tertentu secara obyektif dilakukan secara berkala. Menurut Khan et al. (2010:297), kinerja adalah prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam satu tahun. Kinerja karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) dengan kinerja karyawan instansi sangat berbeda jauh alur dan sistemnya . dengan posisi Kinerja karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) yang selalu berada di lapangan secara langsung mempengaruhi alur atau budaya kerja secara langsung. Dimana dalam hal ini penulis melihat bahwa pemberian penghargaan sangat patut diapresiasi bagi karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung).

Penghargaan yang dimaksud penulis disini adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain sebagai bentuk rasa terima kasih atau menghargai kepada orang lain, dalam hal ini adalah karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung). Dimana pemberian penghargaan ini sendiri akan memberikan dampak atau implikasi kerja pada karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) CV. Sekawan Mitra Bersama. Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa

adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas – tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan.

Tenaga kerja atau yang bisa disebut dengan karyawan diketahui sebagai salah satu komponen yang dipercaya menjadi penggerak ekonomi suatu Negara. Tenaga kerja adalah orang-orang yang terlibat dalam proses produksi suatu barang ataupun jasa untuk menggerakkan perekonomian, baik secara langsung dan tidak langsung dapat digolongkan sebagai tenaga kerja. Namun perlu digaris bawahi bahwa setiap tenaga kerja berbeda dan tidak sama. Jenis-jenis tenaga kerja terbagi mejadi beberapa kelompok, mulai dari tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terampil, hingga tenaga kerja tidak terdidik serta tenaga kerja tidak terampil. Dalam hal ini kita khususkan kepada karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan sebuah pendekatan deskriptif berbentuk survey terhadap karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) pada CV. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan CV. Sekawan Mitra Bersama yang beralamat di Komplek Seroja Residence No. A3 Medan, Kelurahan Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli 2023 sampai dengan Februari 2024. Populasi disini adalah seluruh karyawan operasional di CV. Sekawan Mitra Bersama yang berjumlah 55 (lima puluh lima) orang namun populasi disini dibatasi hanya untuk Pekerjaan Pembangunan Gedung Kantor UPTD Sibolga yaitu 40 (empat puluh) orang karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) atau bisa disebut dengan karyawan eksternal (tidak tetap). Dengan demikian, maka terdapat 40 (empat puluh) orang karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung), namun dari 40 (empat puluh) orang karyawan karyawan eksternal (tidak tetap). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Teknik analisa data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja (X1)	10	1	10	5.50	3.028
Tidak Setuju	3	14	30	23.33	8.327
Kurang Setuju	3	2	6	3.33	2.309
Cukup Setuju	6	1	10	4.33	3.445
Setuju	6	11	21	16.17	3.430
Sangat Setuju	7	9	30	15.29	8.864
Valid N (listwise)	0				

Data hasil jawaban responden mengenai budaya kerja di CV. Sekawan Mitra Bersama menunjukkan bahwa kondisi budaya kerja di perusahaan tersebut cukup baik. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan nilai skor kuisisioner tentang budaya kerja. Walaupun berada pada kategori ‘cukup baik’ namun untuk kondisi budaya kerja masih terdapat beberapa aspek yang perlu dibenahi dalam upaya meningkatkan kondisi budaya kerja di perusahaan tersebut agar lebih baik lagi.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian Penghargaan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian Penghargaan (X2)	13	1	13	7.00	3.894
Tidak Setuju	3	9	30	20.33	10.599
Kurang Setuju	5	7	21	11.80	5.541
Cukup Setuju	6	1	16	8.50	5.718
Setuju	9	2	30	13.22	9.431
Sangat Setuju	6	5	30	21.00	8.832
Valid N (listwise)	0				

Data hasil jawaban responden mengenai pemberian penghargaan di CV. Sekawan Mitra Bersama menunjukkan baik / tinggi. Berada pada kategori “tinggi” kondisi pemberian penghargaan sudah berjalan dengan baik untuk karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung), harapannya adalah hal ini teteap dipertahankan oleh perusahaan terkait.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X3)	11	1	11	6.00	3.317
Tidak Setuju	1	18	18	18.00	.
Kurang Setuju	4	1	12	5.25	4.717
Cukup Setuju	7	3	10	7.14	3.024
Setuju	10	2	24	15.10	6.173
Sangat Setuju	8	3	28	11.25	7.833
Valid N (listwise)	0				

Data hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja di CV. Sekawan Mitra Bersama menunjukkan bahwa baik/tinggi. berada pada kategori “tinggi” motivasi kerja terhadap karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) harus harus tetap dipehatikan karena dampak yang diakibatkan baik itu positif ataupun negatif akan memberikan pengaruhnya terhadap perusahaan.

Tabel 4.
Hasil Uji Anova (Uji F)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.241	.191		1.023	.087
Budaya Kerja (X1)	.783	2.545	1.271	2.262	.018
Penghargaan (X2)	.432	2.385	1.109	2.292	.033
Motivasi (X3)	.249	.175	.099	2.100	.044

Dari tabel T-Uji di atas diketahui bahwa *constant* sebesar 1.023 dengan nilai perbandingan T-Tabel pada ($df = 30-3-1$) $\alpha = 0.05$ sebesar 1.706 yang berarti nilai T-Uji lebih kecil daripada nilai T-Tabel. Namun apabila tidak dipengaruhi oleh ketiga variable (budaya kerja, pemberian penghargaan, dan motivasi kerja) maka nilainya menurun menjadi -241 poin. Dari hasil analisis data statistik, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, pemberian penghargaan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung) dapat diartikan bahwa budaya kerja dan pemberian penghargaan merupakan dua faktor utama pada perusahaan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada tinggi

rendahnya kinerja karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedeung) di CV. Sekawan Mitra Bersama. erdasarkan hal ini, maka aspek-aspek yang diukur merupakan akumulasi dari tingkat kemampuan melaksanakan tugas (pekerjaan) secara teknis yang biasanya bersifat unjuk kerja yang dapat diamati dan kemampuan-kemampuan mendasar yang lebih bersifat intelektual dan emosional. Adanya nilai budaya kerja yang tinggi, maka tingkat keberhasilan pekerjaan dari setiap karyawan tentunya akan makin tinggi pula. Pada akhirnya, dengan memperoleh keberhasilan dalam pencapaian kerja tentunya akan membuat karyawan merasa puas dan senang, sehingga rasa senang dan puas tersebut dengan sendirinya akan meningkatkan gairah kerja dan kinerja karyawan akan meningkat pula.

Kondisi nilai yang berbeda tersebut akan membangun suatu ikatan kondisi lingkungan tertentu dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan (pekerja kasar konstruksi bangunan gedung). Budaya kerja dalam lingkungan perusahaan akan menguatkan dan membentuk perilaku dan sikap karyawan yang pada akhirnya membentuk suatu kultur budaya kerja tertentu dan spesifik yang dipengaruhi warna perilaku dan sikap dari karyawan dalam perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, budaya kerja (X1), pemberian penghargaan (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pekerjaan pembangunan gedung kantor UPTD Sibolga yang dilaksanakan oleh CV. Sekawan Mitra Bersama. Budaya kerja yang baik meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan, sementara pemberian penghargaan mendorong peningkatan intensitas kerja sehingga target dapat tercapai. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efektif, dan efisien bagi pekerja konstruksi maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edward, Y. R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Diakses pada 21 Juni 2024 dari <http://books.google.co.id>
- Fahmi, I. (2022). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung : ALFABETA.
- Kalsum, U. (2023). Hubungan Teori Maslow terhadap Motivasi Kerja Pekerja pada Proyek Konstruksi. *Mining Science and Technology Journal*, 2(1): 13–21.
- Madiistriyatno, H. (2022). *Dinamika dan Keberadaban Organisasi*. Tangerang : Indigo Media.
- Masriah, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3).
- Meithiana, I., Benyamin, P., Ida, A. N. K. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karir. Diakses pada 5 Juli 2024 dari <http://books.google.co.id>.
- Pratikno., Yuni., & Eric, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.