

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman saat ini perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin maju, baik bisnis dalam bidang industri maupun jasa. Pengaruh dari perubahan yang terjadi akibat reformasi yang menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah untuk mengadakan pembaruan dalam rangka menghadapi perubahan dan berusaha menyusun kebijakan yang sejalan dan tepat dengan adanya perubahan lingkungan. Sebuah perusahaan perlu menyusun kebijakan untuk perusahaan nya sehingga nantinya perusahaan siap menghadapi segala resiko yang akan terjadi dan merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia menjadi penggerak serta yang menentukan bagaimana kondisi organisasi kedepannya. Keberhasilan atau gagalnya organisasi tergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu seorang manajer atau atasan disebuah perusahaan harus bisa memastikan apakah mereka memiliki tenaga kerja yang baik dan tepat di tempat mereka pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan untuk mencapai target secara efektif serta efisien. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam mendayagunakan sumber-sumber pada suatu

perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai motivasi dan budaya kerja agar tercipta produktivitas yang tinggi. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inneke Putri, berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukannya jika terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.¹

Motivasi menurut Abraham Maslow adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.² Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk memberikan motivasi, memastikan bahwa orang bergerak kearah yang diinginkan, sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.³ Motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian baik secara pribadi ataupun organisasi.⁴ Motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja memperdalam kecintaan karyawan pada perusahaan Sedangkan untuk perusahaan pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas

¹ Inneke Purtri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya", (Skripsi, Universitas Negeri Sunan Ampel, 2019), 89.

² Raja Maruli Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antar pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 57.

³ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018), 48.

⁴ Ferdinatus Taruh, *Motiasi Kerja: Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), 3.

organisasi secara keseluruhan.⁵ Selain motivasi, budaya kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha, nama budaya tercantum di departemen pendidikan dan kebudayaan (*Depdikbud*), tetapi dijual oleh Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi (*Depparposel*). Kehadiran sebagai budaya, misalnya seni panggung, dicurigai oleh politisi karena dianggap dapat menjadi alat subversi, sementara pembicaraan berbau SARA dipandang haram. Sektor budaya, kendatipun disanjung sebagai kebanggaan, namun sering dibanting karena dituduh sebagai biang hambatan pembangunan dan kambing hitam kegagalan proyek dan aturan permainan, maka posisi budaya melemah berkepanjangan, pembangunan jauh dari wawasan budaya.⁶ Budaya kerja menurut Triguno adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.⁷ Sedangkan budaya kerja menurut Moeljono dalam buku Ismail Nawawi mendefinisikan bahwa budaya adalah sebagai pola semua suasana baik materi atau perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecah masalah anggota yang berada didalamnya. Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berdasarkan dari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat atau kebiasaan dan kekuatan unuk pendorong.⁸

Dengan demikian, maka budaya kerja dapat dikatakan sebagai acuan bagi setiap anggota organisasi atau pegawai dalam suatu perusahaan yang memuat sekumpulan norma atau

⁵ Ni putu pradita laksamiari ‘Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serpit’ *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol.11. No.1 (2019), 57.

⁶Yulamsi, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal EKOBISTEK*, Vol. 4, No. 2 (Oktober 2015), 23.

⁷Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Peme rintah*, (Yogyakarta: Cipta Media, 2020), 13.

⁸ Layaman. “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Indonesian Journal Of Strategic Management*. Vol.1.No.1.(February 2018), 73.

nilai yang dibentuk sesuai kesepakatan bersama, bersifat mengikat, dipelihara oleh semua anggota organisasi dan diwariskan kepada generasi baru untuk tetap dilakukan dalam menjalankan aktivitas kerja di lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja.⁹ Produktivitas yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Namun, bukan menjadi hal mudah dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena dengan menuntut karyawan secara terus menerus tanpa melihat kondisi mereka bukanlah yang bijaksana. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sharfina Rahman, menyatakan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.¹⁰ Pada penelitian di atas disimpulkan bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, tapi tidak semua variabel dependen dan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga peneliti ingin menguji serta mengukur penelitian mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan sendiri merupakan faktor penting untuk membangun daya saing suatu organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang maksimal diperlukan adanya manajemen yang efektif. Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam suatu persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangnya. Pengertian produktivitas kerja karyawan menurut Triton P.B adalah jumlah (output) yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang

⁹ La Hadifa, *Membangun Budaya Anti Korupsi di Lingkungan Organisasi Pemerintah Daerah*, (Kendari: Cv.Adiprima Pustaka,2019), 9.

¹⁰ Sharfina Rahman, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), 65.

bersumber (dari) input dan menggunakan bahan secara efisien. Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.¹²

Karyawan sebuah perusahaan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik agar menghasilkan suatu output jika karyawan perusahaan tersebut memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Minat dan semangat akan di dapat seorang karyawan apabila manajer selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap karyawan tersebut, dalam hal ini manajer dapat membimbing para karyawan dan menghargai karyawan sebagai pelaksana dan pekerja dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi dalam suatu perusahaan akan meningkatkan keproduktivan di perusahaan.

Produktivitas Karyawan sebuah perusahaan dapat naik turun. Penurunan produktivitas karyawan pada PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kurang termotivasiya pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga tugas tidak selesai tepat waktu, karyawan yang sering bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, jadwal masuk yang tidak teratur dan sering telat, kemudian hasil kerja yang kurang sesuai dengan yang diarahkan atasan serta kerja team yang kurang solid sehingga

¹¹ Roni Falsafah, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prooduktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. Vol.1 No.2 (Oktober 2013), 42.

¹² Arif Prayogo, "Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Boogi Avindo, Bogor)," *Jurnal Bijak*, Vol. XIII, No. 02 (September 2016), 238.

membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Seperti observasi lapangan secara sederhana yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Amin Jaya Karya Abadi, peneliti melihat beberapa permasalahan diantaranya adalah lambannya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan kurangnya motivasi yang diberi atasan yang mempengaruhi produktivitas kerja disana. Selain masalah pada motivasi juga ditemukan masalah terhadap budaya kerja karyawan yakni kurang solidnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan serta atasan di PT. Amin Jaya, wawancara yang dilakukan oleh peneliti narasumbernya adalah bapak Nahrawi yang merupakan karyawan di perusahaan, beliau mengatakan “jika karyawan di perusahaan Amin Jaya memang kurang dimotivasi oleh atasan sehingga karyawan seringkali kurang semangat dalam melakukan pekerjaan”.¹³ Selanjutnya wawancara yang dilakukan peneliti yang narasumbernya adalah bapak Rifiki selaku manajer operasional di perusahaan menurut beliau “karyawan disini memang kurang solid dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kesadaran karyawan untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama namun hal ini masih bisa diatasi oleh atasan agar produktivitas karyawan senantiasa produktif”.¹⁴ Sehingga dengan hal ini peneliti ingin mengetahui apakah motivasi dan budaya kerja yang diarahkan dengan baik akan mempengaruhi produktivitas perusahaan nantinya.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang).”**

¹³ Wawancara dengan Bapak Nahrawi, Karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi, (08,06,2022).

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Rifikianto Manajer Operasional PT. Amin Jaya Karya Abadi (08,06,2022).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang?
3. Apakah motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu serta mengetahui seberapa berpengaruhnya Motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di PT.Amin Jaya Karya Abadi.

2. Bagi Pihak PT. Amin Jaya Karya Abadi

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan terhadap upaya peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan. Serta mengetahui pengaruh motivasi dan dapat dijadikan dasar budaya kerja guna mengevaluasi kualitas kerja karyawan kedepannya.

3. Bagi IAIN Madura

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa khususnya Ekonomi Syariah, sebagai bahan materi perkuliahan atau untuk bahan penelitian lanjutan nantinya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Materi

Terdapat tiga variabel yang menjadi faktor kajian dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y), dalam penelitian perlu adanya batasan agar variabel yang menjadi fokus tersebut dan tidak meluas, batasan-batasan penelitian ini yaitu:

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi kerja karyawan dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab, memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja, melakukan pekerjaan sebaik mungkin.
- 3) Peluang untuk maju, keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan kinerja, keinginan untuk mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.¹⁵

b. Budaya Kerja (X2)

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Indikator budaya kerja sebagai berikut:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesenangan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai. Indikatornya meliputi: Mau menerima arahan pimpinan, Senang menerima tanggung jawab kerja, dan Kerja sebagai ibadah.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, disiplin, saling menghargai, keterbukaan dan kerjasama, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya. Indikatornya meliputi: Kebiasaan, Peraturan, Nilai-nilai.¹⁶

c. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas kerja yaitu bagaimana setiap perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang ingin dicapai dengan efisien dan efektif. Indikator Produktivitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan memotivasi diri
- 2) Meningkatkan hasil yang ingin dicapai

¹⁵ Bambang septiawan, *Motivasi kerja dan Generasi Z*, (Teori dan Penerpan) (Jakarta: Addin Publishing,2020), 3.

¹⁶ Djoko Setyp Widodo, *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*, (Yogyakarta: Cipta Media,2020), 13-15.

- 3) Bertanggung jawab dalam pekerjaan dan bersemangat.
- 4) Mengembangkan kemampuan diri.
- 5) Mampu mengatasi persoalan¹⁷

2. Ruang Lingkup Objek

Objek pada penelitian ini yaitu di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian yaitu anggapan dasar menurut peneliti yang dianggap benar. Sejumlah asumsi-asumsi atau anggapan dasar yang dibuat peneliti dapat berbeda antara satu dengan yang lain, karena apa yang dianggap benar oleh peneliti yang satu dapat dianggap tidak benar atau diragukan kebenarannya oleh peneliti yang lain.¹⁸

Asumsi peneliti dalam penelitian ini adalah bahwa produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi di pengaruhi oleh variabel motivasi dan variabel budaya kerja.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu mengandung pernyataan mengenai hubungan atau pengaruh baik secara positif atau negatif antara dua variabel atau lebih, sesuai dengan teori. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ :Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.
- H₂ :Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2017), h. 104-105.

¹⁸Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012),h. 93-94.

H₃ :Motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Amin Jaya Karya Abadi Desa Omben Sampang.

H. Definisi Istilah

1. Motivasi menjelaskan tentang seperti apa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga para pegawai tidak bermalasan dan mau bekerja keras dengan cara karyawan memberikan seluruh kemampuan dan potensi yang dimilikinya, agar nantinya perusahaan dapat mewujudkan segala tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.¹⁹
2. Budaya kerja yaitu suatu perjanjian yang sudah disepakati bersama oleh anggota organisasi dengan tujuan membangun sumber daya manusia, proses kerja, untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, dan pencapaian kualitas tersebut diharapkan berasal dari dalam diri karyawan yang berada di dalam organisasi.²⁰
3. Produktivitas kerja adalah sebuah sikap mental. Sikap mental yang terus menerus ingin memperbaiki kepada sesuatu yang sudah ada, sesuatu yang diyakini jika seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari kemarin. Dengan sikap yang seperti ini dapat mendorong karyawan agar tidak cepat puas dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan akan terus mengembangkan potensi yang dimiliki serta terus meningkatkan kemampuan kinerjanya.²¹

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 109

²⁰ Widada, Edy aruman, *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*, (Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2020), 117

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 99-100.

I. Kajian Terdahulu

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji beberapa aspek yakni tentang pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. Adapun tujuan dari penelitian terdahulu yakni untuk memberikan kerangka teoritis dan kerangka empiris dengan mengadakan pendekatan terhadap masalah-masalah yang dihadapi yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Di bawah ini adalah rujukan penelitian terdahulu:

1. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Inneke Putri penelitiannya tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya” di dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya. Kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.²²
2. Penelitian yang dilakukan Linda Novitasari penelitiannya tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada puskesmas Serang)” di dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Serang). Kesimpulannya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Berarti dimana jika makin

²² Inneke Putri, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya”, (Skripsi, Universitas Islam Sunan Ampel, 2019), 89.

tinggi tingkat karyawan dalam berinovasi dan keberanian mengambil resiko. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawainya. Berarti dimana semakin tinggi tingkat disiplin karyawan mengenai ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, bertanggung jawab maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. dan motivasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.²³

3. Penelitian yang dilakukan Agil Triono penelitiannya tentang “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Hotel Mulim Kediri” di dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri. Kesimpulannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan Hotel Muslim Kediri dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kejasama antar karyawan.²⁴

4. Penelitian yang dilakukan Anggawati Yuliana penelitiannya tentang “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)” di dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Kesimpulannya bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.²⁵

²³ Linda Novitasari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada puskesmas Serang),” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021), 52.

²⁴ Agil Triono, “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Hotel Muslim Kediri,” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017), 84.

²⁵ Anggawati Yuliana, “pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga),” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020), 66.

Tabel 1.1

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini.

No.	Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.	Inneke Putri	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik.	Dalam penelitian ini sampelnya adalah sebanyak 30 responden. Latar belakang penelitian.
2.	.Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada puskesmas Serang).	Linda Novitasari	Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian diatas yakni sama-sama menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Latar belakang penelitian. Objek penelitian.
3.	Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Hotel Muslim Kediri.	Agil Triono	Pada analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis serta uji validitas dan reliabilitas.	Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Latar belakang penelitian Objek penelitian.

4.	Analisis pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).	Anggawati Yuliana.	Sama-sama menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.	<p>Pada penelitian ini metode analisis data menggunakan korelasi rank sperman, uji konkordinasi kendal W, dan hasil uji regresi ordinal.</p> <p>Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden.Sedangkan pada penelitian diatas menggunakan 82 responden.</p>
----	---	--------------------	---	---

Sumber: hasil olah peneliti, 2021.