

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin di Masa Pandemi (Covid-19)

Widya Karina^{1*)}, Irwansyah²⁾

^{1,2)} Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

*Corresponding author: Widya.karina21@gmail.com

ABSTRACT

Every firm faces obstacles in a variety of conditions that might have an impact on the organization. As an example, consider the current epidemic, which impacts all industries and has an influence on economic globalization. As a result, the firm must be able to reduce losses, and one that influences the quality of human resources is defined by employee performance. The purpose of this study was to determine how work motivation and organizational culture affected employee performance at Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin during the Pandemic Period (Covid-19). Either partially or concurrently. A descriptive quantitative technique is used in this sort of study.

The subjects of this research were employees of Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin. Random sampling was used, with a sample size of 64 respondents. Work Motivation and Organizational Culture are the independent factors, whereas employee performance is the dependent variable. Multiple Linear Regression Analysis, the F Test, and the t Test are used to prove the hypothesis.

According to the study's findings, job motivation and organizational culture both have a substantial impact on employee performance. It is clear that Fcount (31.465) Ftable (3.15). Employee performance is influenced in part by work motivation and organizational culture. Work Motivation (0.004) (0.005) and t count (3.069) (1.999), organizational culture (0.003) (0.005) and t count (2.870) may be variables (1.999).

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin maju sekarang kita tahu bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi dalam skala besar maupun kecil. Aset terpenting dari sebuah perusahaan adalah SDM karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dicari pun bukan sekedar hanya dapat bekerja, tetapi juga memberikan kontribusi, pemikiran, kreativitas dan dapat bertahan di segala krisis apa pun yang sedang dialami organisasi, karena dalam pemilihan Sumber Daya Manusia (SDM) selain mengetahui tentang ilmu pengetahuan dan keterampilan, yang akan dilihat juga attitude dan kelayakan kinerja karyawan.

Perkembangan industri retail yang cukup pesat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat pula, sehingga banyak perusahaan jasa berlomba-lomba untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam

segala bidang agar mencapai keunggulan kinerja yang maksimal. Salah satu yang harus diperhatikan dalam menjalankan bisnis yaitu proses dalam pencapaian target yang harus disesuaikan dengan standar kinerja yang ditetapkan dan diinginkan perusahaan. Industri retail menuntut sumber daya yang tinggi untuk dapat memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku bisnis di bidang retail.

Diketahui juga dari hasil observasi awal di bulan Mei Tahun 2021 pada bagian *Management* Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin bahwa menginginkan jumlah karyawan yang prestasi kerjanya belum mencapai standar pada level staf tidak melebihi 10 % dari total keseluruhan karyawan yang ada pada level tersebut. Namun, ternyata masih banyak karyawan yang nilai prestasi kerjanya belum mencapai standar dan jumlahnya melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan. Karyawan – karyawan tersebut tersebar ada di sejumlah Departemen.

Dari data mengenai prestasi kerja karyawan di atas, dapat dilihat bahwa dalam

dua kali periode penilaian berturut - turut, masih ada sejumlah karyawan yang nilai prestasi kerjanya belum memenuhi standar yang ditetapkan. Departemen yang prestasi kerjanya masih ada di bawah seperti SPG dan Sales Staf. Terlihat pada gambar 1.1 dan gambar 1.2 terlihat rincian data pengunjung dan pendapatan toko pada tahun 2021 pada minggu-minggu terakhir bulan Maret.

Tabel 1.1 Kinerja Kerja Karyawan Level Staff Di Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin

No.	Departement	Jumlah Karyawan	Prestasi Kerja Di Bawah Standar			
			Desember 2019		Desember 2020	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Cashier	18	0	0	0	0
2.	SPG	72	0	0	2	1,44
3.	Security	10	0	0	0	0
4.	Sales Staff	61	2	1,22	2	1,22
5.	Staff FMCG	11	0	0	0	0

Sumber: *Management Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin, 2021.*

Tabel 1.2 Average Debt Cust

Gap Average Debt Cust		
Week Days	Average Week End	
In %	In Value	In %
-5.73%	452,992	0.40%
-51.49%	(42,657,913)	-67.24%
-99.61%	(17,501,810)	-99.83%
-60.24%	(17,003,319)	-67.20%
-56.76%	(13,214,100)	-77.29%
-88.45%	(121,805,093)	-93.01%
-48.20%	(211,729,243)	-57.74%

Sumber: *Management Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin, 2021.*

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan pada *Management Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin* bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan terhadap budaya organisasi yang dirasakan sebelum dan sesudah masa pandemi seperti sistem kerja di toko retail Department Store SPG wajib bekerja selama 8 jam di bagi dalam 2 shift jadi harus 2 orang dalam satu toko mewakili satu brand karena toko buka selama 12 jam (sebelum pandemi), kemudian (setelah pandemi) SPG dikurangi menjadi 1 orang saja dan dikurangi jam kerjanya menjadi 6 jam. Sehingga kendala yang dialami sekarang adalah pelayanan yang kurang manpower SPG karena tidak cukup orang untuk membantu dalam menawarkan ataupun mempromosikan barang saat sedang ramai. Untuk motivasi kerja pada Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin tidak ada perbedaan dengan motivasi kerja saat pandemi maupun sebelum pandemi, seperti memberikan perhatian lebih untuk karyawan agar dapat nyaman berada ditempat kerja, selalu memberikan informasi yang meyakinkan kepada karyawan mengenai perkembangan situasi di perusahaan dan menjaga agar komunikasi tetap terjaga, dan memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan

sehingga karyawan tetap termotivasi untuk memberikan performa lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Transmart Carrefour Duta Mall Banjarmasin di Masa Pandemi (Covid-19)?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Transmart Carrefour Duta Mall Banjarmasin di Masa Pandemi (Covid-19)?
3. Apakah terdapat Pengaruh secara simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Transmart Carrefour Duta Mall Banjarmasin di Masa Pandemi (Covid-19)?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Duta Mall Banjarmasin di Masa Pandemi.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Duta Mall Banjarmasin di Masa Pandemi.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara simultan pengaruh Motivasi Kerja atau Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Duta Mall Banjarmasin di Masa Pandemi.

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, beberapa pengertian MSDM diantaranya disampaikan oleh Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Henry Simammora menyampaikan bahwa manajemen sumber

daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Peranan MSDM merupakan inti dari manajemen adalah melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, menetapkan upah, menetapkan program, membangun komitmen kerja, mensosialisasikan pelaksanaan K3, menyelesaikan perselisihan antar karyawan, menyelesaikan keluhan hubungan karyawan, dan memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya.

Perilaku Organisasi Bisnis

Perilaku organisasi telah didefinisikan oleh para pakar secara berbeda berdasarkan lingkup pengetahuan dan/atau pengalaman masing-masing nya. Perbedaan definisi ini pada dasarnya dapat digunakan untuk saling melengkapi dalam memahami perilaku organisasi tersebut. Beberapa definisi perilaku organisasi akan dikemukakan berikut ini :

Organizational behaviour: the field that seek increased knowledge of all aspects of behaviour in organizational settings through the use of the scientific method (Greenberg, 2008). Organizational behaviour can be defined as the understanding, prediction, and management of human behaviour in organizations (Luthans, 2011).

Organizational behaviour is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behaviour within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization effectiveness (Robbins, Stephen P., 2012).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas dapatlah dikemukakan beberapa karakteristik penting dari perilaku organisasi (Tewal, 2017) sebagai berikut :

1. Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam kerjasama organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (*scientific method*).
2. Penyelidikan perilaku manusia dalam kerjasama organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan multi disiplin, maksudnya mengacu atau mendasarkan 5 pada teori, metode dan prinsip berbagai ilmu perilaku (*behavioural sciences*) dan ilmu sosial (*sosial sciences*).

3. Pengetahuan perilaku organisasi dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasama organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu.
4. Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi merupakan dampak dari proses individual, proses kelompok, proses organisasional dan juga lingkungan eksternalnya.
5. Memahami perilaku manusia dalam kerjasama organisasi perlu menentukan dengan jelas tingkatan analisis dimana perilaku manusia itu beroperasi, apakah individu, kelompok atau organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2015). Menurut Kreitner (2014) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Luthans (2011) Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi secara fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Berdasarkan definisi tersebut ada tiga elemen penting yakni ada dorongan dari dalam diri individu, ada tindakan, dan tujuan. Dorongan karena ada kebutuhan yang dirasakan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan yakni tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, atau sosiologis.

Berdasarkan dari teori Motivasi Kerja yang di kemukakan oleh Maslow bahwa di tempat kerja dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Maka disimpulkan oleh Mc Clelland (dalam Tewal 2017) ada 3 indikator yang mempengaruhi motivasi kerja, sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu dorongan yang kuat untuk dapat berhasil dan lebih mengejar prestasi pribadi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik;

2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu keinginan yang kuat untuk dapat mengendalikan, mempengaruhi, dan memiliki dampak terhadap orang lain;
3. Kebutuhan untuk berkelompok, yaitu motivasi yang diperuntukkan untuk kepentingan masyarakat secara bersama-sama.

Budaya Organisasi

Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pemilikan nilai-nilai budaya organisasi oleh para anggotanya bisa berbeda, sehingga akan menentukan kuat atau lemahnya budaya organisasi tersebut.

Edgar Schein dalam Luthans (2011) juga menyatakan bahwa Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar - diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal - yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut.

Budaya menjalankan sejumlah fungsi dalam organisasi. Robbins, Stephen P. (2012) mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lain;
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi;
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang;
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan dan,
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali

yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Robbins, Stephen P. (2003) (dalam Sudarmanto, 2020) budaya organisasi memiliki indikator berikut ini :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu seberapa besar organisasi mendorong anggotanya untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian pada detail, yaitu seberapa besar organisasi dan anggotanya menuntut ketelitian, analisis dan perhatian terperinci.
3. Orientasi hasil, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pencapaian sarannya daripada cara pencapaiannya.
4. Orientasi manusia, yaitu seberapa jauh organisasi mempertimbangkan anggotanya dalam pengambilan keputusan.
5. Orientasi tim, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja tim dalam penyelesaian tugas.
6. Agresivitas, yaitu seberapa besar organisasi mendorong karyawan untuk bersaing daripada bekerjasama, dalam upaya menciptakan beragam hasil pekerjaan.
7. Stabilitas, yaitu seberapa besar organisasi menekankan pemeliharaan status dalam pengambilan keputusan dan tindakan.

Kinerja Karyawan

Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Di sana terbentang sejumlah rute yang jika dilakoni dengan elok, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat indah yang dirindukannya. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau

prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Menurut Robbins (2008) kinerja karyawan memiliki 5 (lima) indikator untuk dapat mengukur kinerja secara individu, sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan sistematis dalam memahami suatu fenomena melalui pengambilan data-data yang terukur. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan

angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Tipe Penelitian Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanasi (*explanatory confirmation*) dengan pendekatan kuantitatif dimana penelitian tersebut menyoroti hubungan-hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode penelitian yang dalam melakukan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Penelitian ini mengambil objek pada Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin yang beralamat di Jalan A. Yani KM 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan serangkaian proses analisis data sebagaimana telah diuraikan di atas selanjutnya akan dibahas beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan hasil output pengolahan data tersebut sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ besar pengaruh 0,465 atau 46,5 %, nilai tersebut bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin tinggi Motivasi Kerja (X1), maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya Kinerja Karyawan (Y).

2. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ besar pengaruh 0,283 atau 28,3 %, nilai tersebut bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, dimana semakin tinggi Budaya Organisasi (X2), maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Variabel Independen Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat melalui nilai Standard Coefficients Beta terbesar pada tabel hasil output SPSS analisis regresi berganda. Dari hasil uji Regresion diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu memiliki nilai Standard Coefficients Beta sebesar 0,465. Jadi, variabel Motivasi Kerja (X1) memberi pengaruh yang dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian baik dari segi analisis maupun pengujian hipotesis, yang dapat diidentifikasi antara lain: 1. Penelitian dilakukan saat pandemi covid-19 maka untuk penyebaran angket / kuesionernya dilakukan secara daring / online, dikarenakan dari manajemen Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin menyarankan penelitian dilakukan berdasarkan protokol covid-19, maka dari itu peneliti memutuskan menggunakan media google form. 2. Penelitian ini hanya meneliti pada variabel motivasi kerja dan budaya organisasi saja. Padahal masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan transmart carrefour dutamall banjarmasin seperti misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, dan variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian-uraian yang telah dipaparkan atau diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang telah diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin dengan besar pengaruh 46,5 %.
2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin dengan besar pengaruh 28,3 %.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 50,8 %. Sedangkan nilai dari koefisien korelasi (R) memiliki tingkat hubungan yang kuat, karena nilai R 0.713 berada diantara 0,60 – 0,799.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di ambil maka disarankan:

1. Perusahaan untuk dapat memberikan hak yang seadil-adilnya kepada karyawan untuk dapat memimpin kelompok ataupun tim secara bebas dan agar terciptanya suasana yang baik perusahaan harus dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian.
2. Perusahaan dapat lebih meningkatkan kembali loyalitas yang terjalin terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen agak menghasilkan hasil yang lebih maksimal dan perusahaan dapat memberikan fasilitas ataupun penunjang agar karyawan merasa lebih nyaman lagi dengan kondisi organisasi yang ada saat ini, sehingga pekerjaan pun dapat terselesaikan dengan nyaman pula.
3. Memberikan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan target yang diinginkan, perusahaan juga harus ikut andil dalam memonitor dan mengevaluasi pekerjaan dari karyawan dan perusahaan juga harus dapat memberikan strategi dan pandangan yang lebih jelas terhadap masa depan karir karyawan.
4. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya. Karena penelitian ini dilakukan di kondisi situasional pada saat masa pandemi covid-19 maka penelitian ini dapat menjadi pembanding saat situasi pandemi telah berlalu.
5. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk dapat menggunakan variabel lainnya untuk dapat mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Berdasarkan dari penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa Transmart Carrefour Dutamall Banjarmasin sudah cukup baik dalam pengembangan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam menangani Kinerja Karyawan pada saat masa pandemi ini. Jadi, peneliti sedikit menyarankan agar

lebih sering mengadakan sosialisasi atau arahan - arahan kepada atasan karyawan/supervisi untuk membahas tentang pentingnya mendengarkan keluhan karyawan, memberi pujian kepada karyawan atas prestasinya, dan memberikan perhatian kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan. Karena supervisi lah yang berhadapan langsung dengan para karyawan di lapangan, maka dari itu atasan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan supervisi sebagai atasan di lapangan dan memberikan umpan balik yang cukup baik kepada para karyawan guna meningkatkan motivasi kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slara Griya Sejahtera Di Tengah Pandemi Covid-19 Di Bandar Lampung. *Management*, 41.
- Arianindita, T. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae Di Surakarta. *Kelola: Journal Business Dan Management*, 5(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Pt. Rineka Cipta.
- Arzia, G. And S. Ni. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (Covid-19). *Journal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(1), 11.
- As'ad, M. (2009). *Ilmu Sumber Daya Manusia* (4th Ed.). Liberty.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, Dan Disertai Ilmu Manajemen* (1st Ed.). Universitas Diponegoro.
- Drucker, P. F. (2006). *Innovation And Entrepreneur - Management Challenges* (Salemba (Ed.); 1st Ed.). Harper Collins.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Figuroa J, Counts T, Graves F, Mudge B, P. S. (2020). Impact Of Covid-19 On The Us Energy Industry. *The Battle Group*, 2(2), 45.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss* (1st Ed.). Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., R. K. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th Ed.). Mc Graw-Hill.
- Greenberg, J. R. A. B. (2008). *Behavior In Organization* (Pearson (Ed.); 8th Ed.). Prentice Hall.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Pt. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Journal Management*, 10(1), 11.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (1st Ed.). Indomedia Pustaka.
- Kreitner, R. Dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat (Ed.); 9th Ed.).
- Kuriniawan, W. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Kpr Jogja. *Management*, 80.
- Leo Addy Chandra. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *E-Jurnal Fisip Unmul*, 1, 18.
- Lutfi, M., & Hepiyanto. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Produksi Di Pt Hm Sampoerna Tbk Rungkut 2 Surabaya. *Journal Of Political Economy*, 1(2).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (J. Beck (Ed.); 12th Ed.).
- Paul Ducham. Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2).

<https://doi.org/10.33603/Ejpe.V6i2.13>

34

- Mangkunegara, D. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st Ed.). Pt. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi Dalam Menumbuhkan Motivasi Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 5(1).
- Nurriqli, A. G. W. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid - 19. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 12.
- Pascarella, G., Strumia, A., Piliego, C., Bruno, F., Del Buono, R., Costa, F., Scarlata, S., & Agrò, F. E. (2020). Covid-19 Diagnosis And Management: A Comprehensive Review. In *Journal Of Internal Medicine* (Vol. 288, Issue 2). <https://doi.org/10.1111/Joim.13091>