



Pengaruh Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Sentosa Harmony Steel di Cikande Serang Banten

Vera Maria^{1*}, Gita Salwa Fauziah², Amanda Olivia³, Astuti Ramayati⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Alamat : Kota Serang, Provinsi Banten, Indonesia

Abstract: *This research focuses on examining the impact of organizational behavior and work motivation on the performance of employees at PT. Sentosa Harmony Steel Cikande. A quantitative methodology was utilized, employing a survey approach to gather data through questionnaires distributed among the employees of PT. Sentosa Harmony Steel. The analysis revealed that both organizational behavior and work motivation significantly contribute to enhancing employee performance. These results imply that a positive work environment, robust managerial support, and strong motivational factors can lead to increased productivity and success among employees. The study suggests that the company should consistently promote positive organizational behavior and adopt strategies to boost work motivation to achieve optimal performance.*

Keywords: *Employee Performance, Organizational Behavior, Work Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak perilaku organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentosa Harmony Steel Cikande. Metode kuantitatif digunakan dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Sentosa Harmony Steel. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku organisasi dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, dukungan manajerial yang kuat, dan faktor motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan terus mendorong perilaku organisasi yang positif dan menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja demi mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya perlu mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga harus mengelola sumber daya manusia secara optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Perilaku organisasi mencerminkan nilai, norma, dan budaya kerja yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini mencakup interaksi antara manajemen dan karyawan, pola komunikasi yang terjalin, serta kemampuan organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika karyawan merasakan adanya keadilan, dukungan, dan transparansi dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan konsisten. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan keinginan untuk terus berkembang. Peningkatan motivasi kerja dapat dicapai melalui penghargaan, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan. PT. Sentosa Harmony Steel Cikande, sebagai perusahaan yang bergerak di industri baja, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap kompetitif di pasar. Dinamika operasional yang kompleks memerlukan dukungan dari karyawan yang termotivasi tinggi dan mampu bekerja dalam sistem organisasi yang baik. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana perilaku organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran penting perilaku organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan manajemen PT. Sentosa Harmony Steel dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

2. LANDASAN TEORI

Perilaku Organisasi

Studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dikenal sebagai perilaku organisasi. Publikasi ini mengutip sejumlah teori. Mansur Chadi Mursid dan Panca Windi Nofiani (2021).

Subekhi & Jauhar (2013:24) menyebutkan sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku organisasi, antara lain:

- a. Rasa kepuasan yang lebih besar dalam bekerja Perilaku individu di dalam perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hak-hak yang diterima seseorang atas hasil kerja mereka berdampak pada seberapa puas mereka terhadap pekerjaan mereka.
- b. Penurunan kecerobohan Efektivitas dan efisiensi operasi organisasi terpengaruh secara negatif ketika individu melakukan tindakan ketidakhadiran terhadap perusahaan atau organisasi.

- c. Penurunan perputaran Pengunduran diri karyawan atau anggota perusahaan atau organisasi disebut sebagai perputaran dalam konteks ini. Hal ini mempengaruhi bagaimana perusahaan atau organisasi berperilaku.
- d. Peningkatan Efisiensi Jika sebuah organisasi berhasil mencapai tujuannya dan memenuhi target yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut dikatakan produktif. Waktu, uang, dan hasil adalah tiga sasarannya. Produktivitas, yang berkorelasi dengan keefektifan dan efisiensi kinerja organisasi atau perusahaan, dapat mempengaruhi perilaku organisasi dalam situasi ini.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang menunjukkan minat bekerja, kepuasan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan (Dewi et al., 2023). Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena ada sesuatu yang menginspirasi, mendorong, dan memotivasi individu tersebut untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh integritas untuk mencapai hasil yang baik (Iroki & Paramitha, 2023). Motivasi kerja adalah dorongan yang memandu karyawan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan individu dan kelompok mereka (Arwana et al., 2023). Flippo dalam Andriani, Mulyana, & Widarnandana, (2022) berpendapat bahwa motivasi dalam pengertiannya merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan.

Motivasi di tempat kerja dipengaruhi oleh variabel internal dan eksternal. Gaya manajemen yang lebih baik, lingkungan, kompetensi, pengembangan organisasi, dan pengembangan karier adalah contoh variabel eksternal. Kemampuan kerja, etos kerja, tanggung jawab, rasa pencapaian dan kehidupan kelompok, dan produktivitas adalah contoh elemen internal. Kasman (2021) Karena minat dan aspirasi orang berbeda, motivasi merupakan subjek yang menantang dalam suatu organisasi. Adam, Ali, CMA, dan Aima (2017). Dua aspek dari variabel insentif adalah sebagai berikut: a) Motivasi intrinsik, yaitu komponen yang memotivasi pekerja, seperti kemauan dari dalam diri individu. Faktor yang memotivasi ini muncul setelah sifat-sifat rute profesional, tantangan pekerjaan, prestasi, dan keinginan untuk diakui. b) Insentif eksternal, yang biasanya berkaitan dengan lingkungan fisik dan mental tempat aktivitas dilakukan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, tempat kerja yang menyenangkan, kompensasi yang tinggi atau

rendah, manajemen yang efisien, dan peraturan administrasi yang sesuai (Sedarmawanti, 2017).

Kinerja Karyawan

Efektivitas organisasi diukur dari kinerja karyawan, yang diharapkan dapat memenuhi tujuan organisasi jangka pendek dan jangka panjang (Soejarminto & Hidayat, 2022). Seberapa baik pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi kepada mereka dikenal sebagai kinerja karyawan (Mursidah et al., 2023). Pengalaman kerja, yang memungkinkan karyawan untuk menempatkan diri mereka dalam situasi yang tepat, memiliki keberanian dan kepercayaan diri untuk menerima konsekuensi dengan kemampuan terbaik mereka, dan menangani setiap orang dengan tepat untuk menjadi ahli di bidangnya, merupakan dua dari tiga faktor yang meningkatkan kinerja karyawan (Fanulene et al., 2022).

Secara teoritis, kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak elemen. Kinerja seseorang di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek yang rumit. Sejumlah elemen yang saling berhubungan dapat mempengaruhi kinerja yang baik. Para ahli (Simanjuntak, 2005) dalam (Pusparani, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas dan Kemampuan Karyawan

Dua faktor penting dalam konteks pekerjaan yang berkaitan dengan kinerja dan kemampuan individu di tempat kerja adalah kualitas dan bakat karyawan. Di lingkungan kerja, pemberi kerja sering kali mencari tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kualifikasi yang tinggi, tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan dengan peran yang mereka jalankan.

b) Fasilitas Pendukung

Sarana pendukung sangat penting untuk meningkatkan hasil, kualitas, efisiensi, dan kinerja kerja. Berbagai alat, teknologi, sumber daya, atau lingkungan kerja yang membantu individu atau organisasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dikenal sebagai alat pendukung kinerja. Teknologi, peralatan kerja, pelatihan pengembangan, sumber daya manusia, kebijakan, dan prosedur kerja adalah beberapa contoh dari sarana pendukung ini.

c) Supra Sarana

Supra sarana mencakup fasilitas, peralatan, infrastruktur, dan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk mempermudah

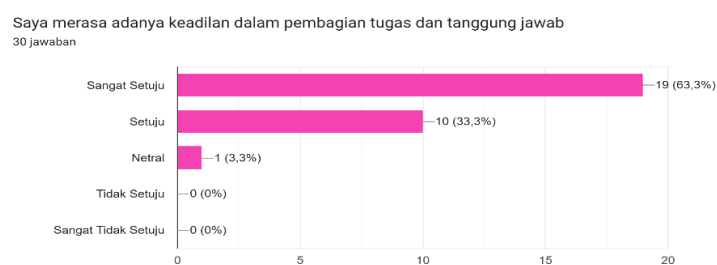
pekerjaan mereka serta meningkatkan hasil kinerja. Fasilitas ini dapat meliputi akses teknologi, ruang kerja yang layak, sistem informasi, dan infrastruktur pendukung lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berbentuk survei. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner, metode survei dipilih untuk memastikan bagaimana perilaku organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Sentosa Harmoni Steel. Seluruh karyawan PT Sentosa Harmoni Steel termasuk dalam populasi penelitian ini, dan sebanyak 30 karyawan dipilih sebagai sampel karena mereka bersedia mengisi kuesioner. Purposive sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel, yaitu di mana partisipan dipilih berdasarkan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai pengaruh perilaku organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Harmoni Steel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk menemukan pola respons dari responden. Selain itu, dilakukan pula analisis korelasi Pearson guna menguji hubungan antara faktor perilaku organisasi dan motivasi kerja. Untuk memastikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dilakukan pengujian hipotesis pada tingkat signifikansi 5%. Dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data, pendekatan penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai pengaruh perilaku organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

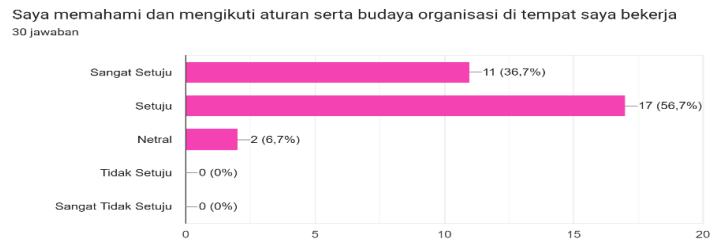
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku Organisasi



Gambar1. Responden Perilaku Organisasi

Mayoritas responden berpendapat bahwa tugas dan tanggung jawab didistribusikan secara adil. Hasil penelitian menunjukkan hal ini dengan 33,3% responden menyatakan setuju dan 63,3% menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, dan hanya 3,3% yang bersikap netral.



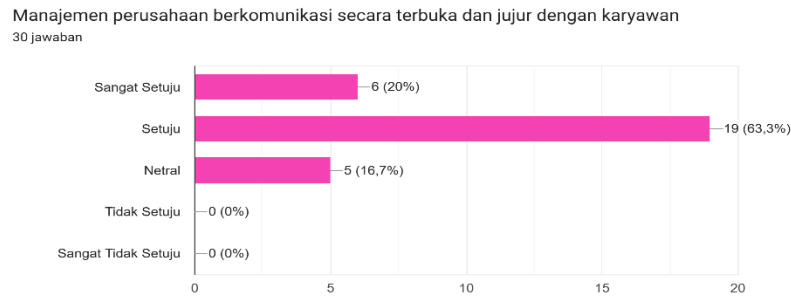
Gambar 2. Responden Perilaku Organisasi

Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mengetahui dan mematuhi kebijakan serta prosedur perusahaan tempat mereka bekerja. Temuan survei menunjukkan hal ini, dengan 56,7% partisipan setuju bahwa mereka memahami dan mematuhi budaya perusahaan, dan 36,7% lainnya sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan netral hanya sebesar 6,7%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.



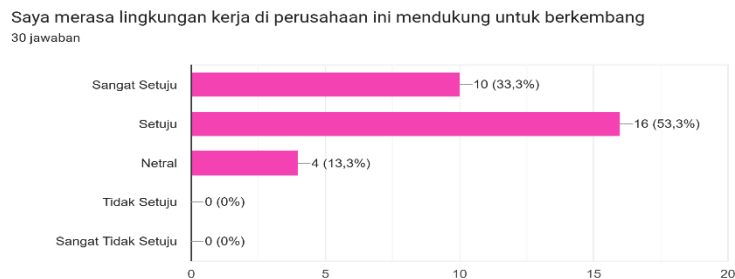
Gambar 3. Responden Perilaku Organisasi

Berdasarkan hasil survei, sebagian besar responden menyatakan bahwa atasan mereka memberikan contoh yang baik dalam berperilaku di tempat kerja. Sebanyak 53,3% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% menyatakan setuju, dan hanya 3,3% yang menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki pandangan positif terhadap perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan mereka di tempat kerja.



Gambar 4. Responden Perilaku Organisasi

Sebanyak 63,3% responden menyatakan setuju, 20% menyatakan sangat setuju, dan 16,7% menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa manajemen perusahaan berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan para karyawan.

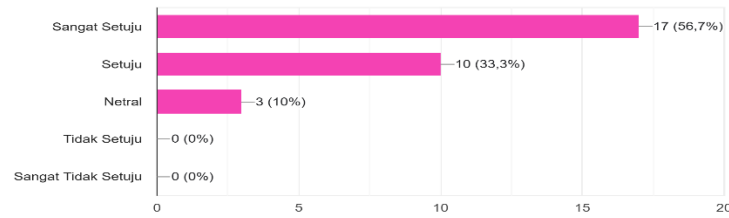


Gambar 5. Responden Perilaku Organisasi

Dengan 53,3% responden memilih setuju, 33,3% sangat setuju, dan 13,3% netral, mayoritas responden merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan mendukung pertumbuhan. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Berdasarkan temuan survei secara keseluruhan, karyawan memiliki pandangan yang sangat positif terhadap perilaku organisasi perusahaan. Pembagian tugas yang adil, pemahaman terhadap aturan dan budaya organisasi, keteladanan atasan, keterbukaan komunikasi manajemen, serta dukungan terhadap pengembangan lingkungan kerja merupakan lima faktor utama yang paling banyak disetujui atau sangat disetujui oleh responden. Fakta bahwa tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, jujur, dan kondusif bagi pengembangan karyawan.

Motivasi Kerja

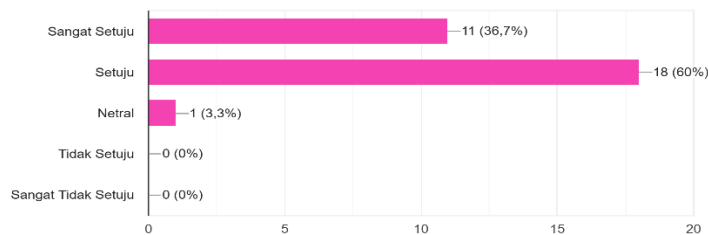
Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras karena adanya penghargaan yang diberikan perusahaan.
30 jawaban



Gambar 6. Responden Perilaku Organisasi

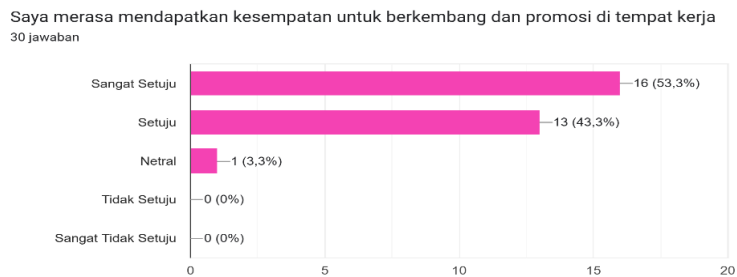
Dengan 56,7% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% setuju, dan 10% menyatakan tidak peduli, mayoritas responden merasa bahwa penghargaan dari perusahaan mendorong mereka untuk bekerja keras. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa sistem penghargaan di perusahaan dinilai efektif dalam memotivasi karyawan.

Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan.
30 jawaban



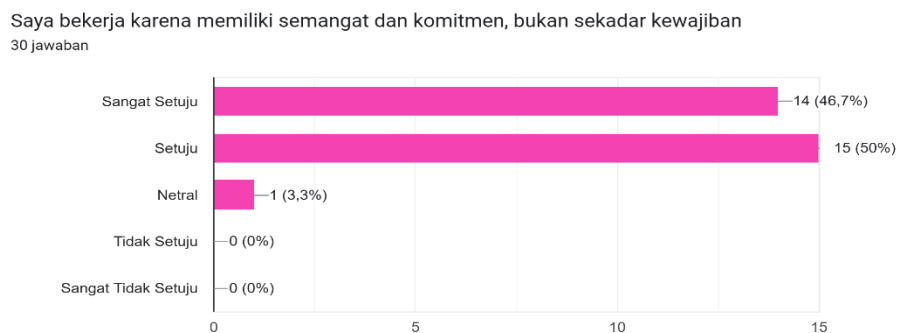
Gambar 7. Responden Perilaku Organisasi

Mayoritas responden percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut hasil survei, 36,7% responden menyatakan sangat setuju, dan 60% menyatakan setuju. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, dan hanya 3,3% yang menyatakan netral. Berdasarkan temuan penelitian ini, sebagian besar karyawan merasa bahwa tenaga kerja mereka dihargai dan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.



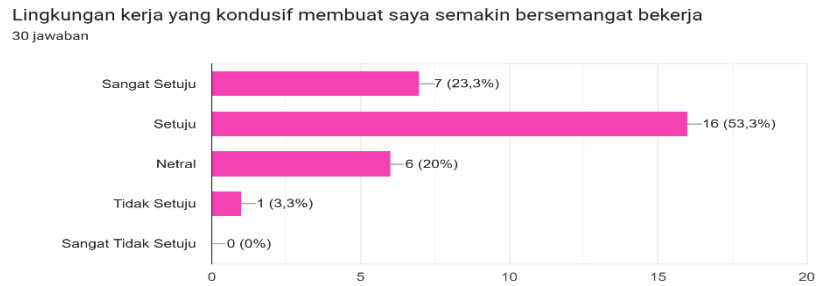
Gambar 8. Responden Perilaku Organisasi

Sebagian besar responden percaya bahwa perusahaan mereka menawarkan kesempatan untuk maju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 43,3% responden menyatakan setuju dan 53,3% menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, dan hanya 3,3% yang menyatakan netral. Menurut penelitian ini, mayoritas pekerja meyakini bahwa organisasi mendukung pengembangan profesional mereka dan menawarkan peluang karir yang kuat.



Gambar 9. Responden Perilaku Organisasi

Menurut mayoritas responden, orang bekerja tidak hanya untuk memenuhi tanggung jawab mereka, tetapi juga karena hasrat dan dedikasi. Fakta bahwa 50% responden setuju dengan pernyataan tersebut dan 46,7% sangat setuju mencerminkan hal ini. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, dan hanya 3,3% yang menyatakan netral. Berdasarkan statistik ini, sebagian besar pekerja sangat termotivasi secara intrinsik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

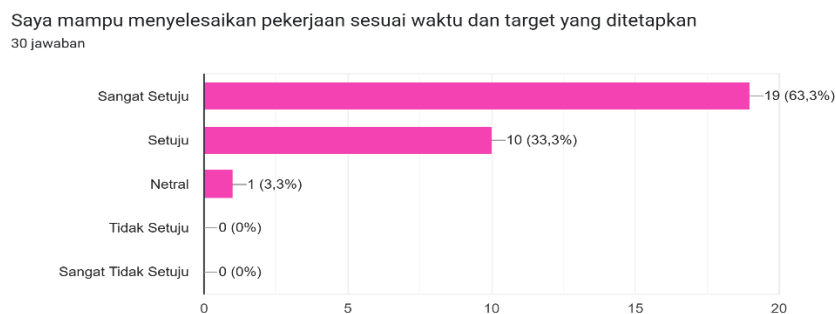


Gambar 10. Responden Perilaku Organisasi

Sebagian besar responden setuju bahwa manajemen organisasi berkomunikasi dengan anggota staf secara jujur dan terbuka. Temuan survei menunjukkan hal ini, dengan 63,3% peserta menyatakan setuju, 20% sangat setuju, dan 16,7% netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Menurut data, salah satu kekuatan hubungan antara manajemen dan karyawan perusahaan adalah komunikasi yang terbuka.

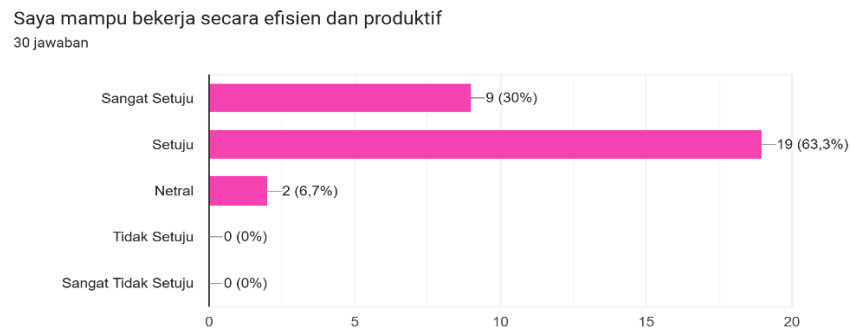
Secara keseluruhan, temuan survei ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan perusahaan sangat baik. Sebagian besar responden percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang dalam karier, bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan, serta bahwa mereka bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Selain itu, tempat kerja dianggap kondusif bagi pertumbuhan karyawan, dan manajemen dianggap transparan serta jujur dalam berkomunikasi. Fakta bahwa tidak ada responden yang keberatan atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa bisnis ini telah berhasil menumbuhkan lingkungan kerja yang inspiratif dan penuh semangat bagi para karyawannya.

Kinerja Karyawan



Gambar 11. Responden Perilaku Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya mampu mengatasi masalah pekerjaan secara mandiri" menunjukkan bahwa dari 30 responden, mayoritas, yaitu 63,3%, menyatakan sangat setuju, sementara 33,3% menyatakan setuju. Hanya 1 responden (3,3%) yang bersikap netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki kemampuan yang kuat untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri tanpa memerlukan bantuan dari pihak lain.



Gambar 12. Responden Perilaku Organisasi

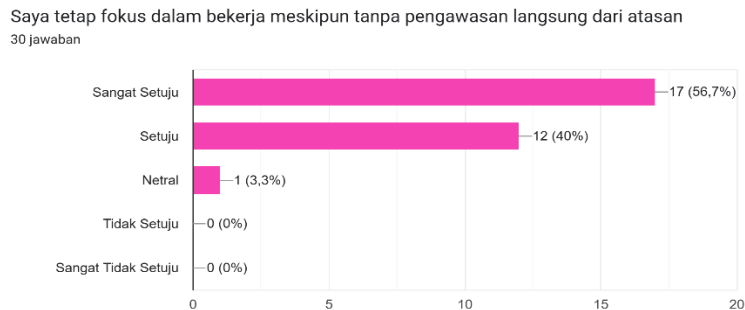
Tanggapan terhadap pernyataan "Saya mampu bekerja secara efisien dan produktif" menunjukkan bahwa berdasarkan hasil survei, 63,3% responden menyatakan setuju, dan 30% responden menyatakan sangat setuju. Sebanyak 6,7% responden memberikan tanggapan netral, sementara tidak ada responden yang memberikan tanggapan negatif (tidak setuju atau sangat tidak setuju). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengakui kemampuan mereka dalam menjaga efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan yang mereka lakukan.



Gambar 13. Responden Perilaku Organisasi

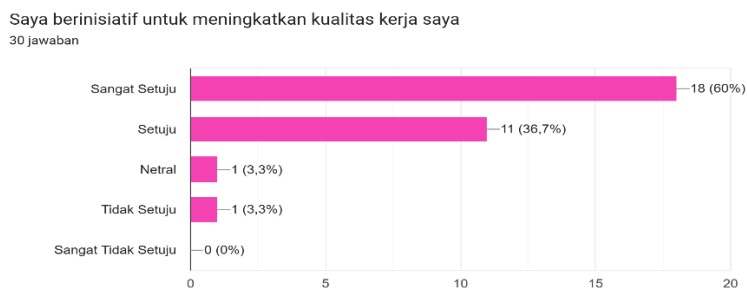
Hasil tanggapan terhadap pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan target yang ditetapkan" menunjukkan bahwa 63,3% responden sangat setuju, sementara 33,3% lainnya setuju. Di sisi lain, 3,3% responden memilih untuk

bersikap netral, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan negatif (tidak setuju atau sangat tidak setuju). Hal ini menunjukkan bahwa para responden memiliki komitmen dan disiplin yang baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.



Gambar 14. Responden Perilaku Organisasi

Secara umum, responden menunjukkan tingkat fokus yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan. Hal ini tercermin dari hasil survei yang menunjukkan bahwa 56,7% responden sangat setuju dan 40% setuju bahwa mereka tetap dapat berkonsentrasi saat bekerja tanpa pengawasan. Hanya 3,3% responden yang memilih untuk bersikap netral, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki disiplin dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.



Gambar 15. Responden Perilaku Organisasi

Responden juga menunjukkan inisiatif yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas kerja. Sebanyak 60% responden menyatakan sangat setuju, dan 36,7% setuju bahwa mereka berinisiatif untuk terus memperbaiki kinerja mereka. Hanya 3,3% responden yang bersikap netral, sementara 3,3% lainnya tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi internal yang kuat untuk berkembang secara profesional.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tergolong sangat baik. Mayoritas responden merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan, bekerja secara efektif dan produktif, serta menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri. Selain itu, karyawan tetap dapat fokus bekerja tanpa perlu diawasi oleh atasan, serta berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Meskipun terdapat beberapa responden yang tidak setuju, sebagian besar memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan positif bagi para karyawannya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan telaah teori yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sentosa Harmony Stell yang terletak di Cikande. Perilaku organisasi yang mencakup struktur kerja yang teratur, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, serta budaya kerja yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya berdampak baik terhadap peningkatan kinerja, baik secara individu maupun tim.

Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan rasa tanggung jawab karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi melalui penghargaan, peluang untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, kolaborasi antara perilaku organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus mengelola kedua aspek ini sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia.

SARAN

PT. Sentosa Harmony Stell disarankan untuk terus memperkuat perilaku organisasi yang mendukung produktivitas, antara lain dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperbaiki sistem komunikasi antar departemen, serta menciptakan budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif. Langkah-langkah ini dapat membantu menciptakan iklim kerja

yang positif dan mendukung efektivitas kerja karyawan. Manajemen diharapkan aktif dalam memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan, menyediakan peluang untuk pengembangan karier, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman namun tetap menantang. Upaya-upaya ini akan berkontribusi pada peningkatan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Akerlele, O. O. (2023). The link between motivation and organizational performance: An exploration of factors influencing employee motivation and its impact on organizational success. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 6(1).
- Amellia, A., & Simangunsong, A. S. (2023). Pengaruh motivasi dalam pengembangan organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3678–3688.
- Delikmel, P. (2013). Motivasi kerja dan budaya organisasi: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal ELMBLA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Fadlilah, N., Riono, S. B., Harini, D., & Yulianto, A. (2019). Studi kausal budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic and Management (JELCMA)*, 1(1), 66–71.
- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2), 76–82.
- Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Sosial dan Sains*, 4(1), 76–84.
- Maria, V., Al Kahfi, R. R., Fandiska, H., Fauziah, G. S., & Maudina, G. (2025). Pengaruh pelatihan karyawan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group) Jakarta Barat. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175–185.
- Putri, R., Wolor, C., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.

- Windi, P., & Mursid, M. C. (2021). Pentingnya perilaku organisasi dan strategi pemasaran dalam menghadapi persaingan bisnis di era digital. *Jurnal Logistik Bisnis*, 11(2), 71–77.
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130.