

UNITRI Press

Liberta Eta Ribba



Lecture -- no repository 017

Lecture

Gambella University

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3300265963

Submission Date

Jul 22, 2025, 4:29 AM GMT+2

Download Date

Jul 22, 2025, 4:34 AM GMT+2

File Name

Liberta_Eta_Ribba.docx

File Size

290.3 KB

10 Pages

1,661 Words

11,112 Characters

24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 24%  Internet sources
- 11%  Publications
- 6%  Submitted works (Student Papers)



Top Sources

24% Internet sources
11% Publications
6% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	text-id.123dok.com	3%
2	Internet	eprints.unmas.ac.id	2%
3	Internet	arissusanti17blogger.blogspot.com	1%
4	Internet	rinjani.unitri.ac.id	1%
5	Internet	jurnalsyntaxadmiration.com	1%
6	Internet	repository.uhamka.ac.id	1%
7	Internet	repository.unwidha.ac.id	1%
8	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	1%
9	Internet	id.123dok.com	<1%
10	Internet	id.scribd.com	<1%
11	Internet	skripsiakuntansilengkap.blogspot.com	<1%

12	Internet	www.menjelajahi.com	<1%
13	Internet	digilib.uinsgd.ac.id	<1%
14	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	<1%
15	Internet	positori.usu.ac.id	<1%
16	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
17	Internet	repository.ipb.ac.id	<1%
18	Internet	123dok.com	<1%
19	Internet	docplayer.info	<1%
20	Internet	economics-spectacular.blogspot.com	<1%
21	Internet	etd.uinsyahada.ac.id	<1%
22	Internet	repository.dharmawangsa.ac.id	<1%
23	Internet	elimkhalimah.wordpress.com	<1%
24	Internet	gotecool.blogspot.com	<1%
25	Internet	repo.darmajaya.ac.id	<1%

26	Internet	repository.pelitabangsa.ac.id	<1%
27	Internet	repository.unair.ac.id	<1%
28	Internet	repository.yudharta.ac.id	<1%
29	Internet	repository.ub.ac.id	<1%



7

4

REKREASI SENGKALING UMM

: LIBERTA ETA RIBBA
2021120155

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi MALANG

FAKULTAS EKONOMI

2025

RINGKASAN

adanya dapat para yang ada di PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM Malang. Dalam hal ini budaya organisasi sangat dan produktif serta lingkungan kerja yang dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada praktiknya, terdapat beberapa pandangan yang berbeda antara atasan dan bawahan yang terjadi akhirnya menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, bahkan sampai adanya keterlambatan gaji yang pada akhirnya hal-hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan serta motivasi untuk bekerja pada perusahaan dapat menurun. Maka pemahaman terkait motivasi serta budaya organisasi sangat penting bagi profesional serta dapat berjalan lurus dengan visi pengambilan sampel pada 90 karyawan yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan yang berfokus pada variabel budaya organisasi. dampak yang baik para pengembangan juga manfaat bagi perusahaan dan juga untuk peneliti selanjutnya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Manajemen Lingkungan Kerja

11 [redacted] yang berfokus pada [redacted] (SDA) [redacted] juga [redacted] yang berfokus pada [redacted] (SDM) hal ini tidak lepas dari namanya perusahaan yang adalah suatu faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan berperan penting sebagai penggerak yang mendorong setiap anggota untuk saling berkontribusi secara optimal. Pentingnya penanganan yang terencana bagi suatu perusahaan itu sendiri jarang dilakukan. Para karyawan biasanya akan mengalami pasang surut dalam bekerja mereka merasa bahwa mereka harus melakukan pekerjaan itu karena memang harus kerja, tanpa adanya suatu alasan tertentu yang akan mendorong mereka untuk lebih semangat dalam bekerja.

1 Pihak [redacted] pihak [redacted] adalah [redacted]
1 melengkapi, [redacted] salah satu dari kedua hal tersebut berhasil membuat [redacted] serta [redacted] diterima [redacted] keduanya. Untuk seorang karyawan, keberhasilan adalah cara untuk memenuhi apa yang dia butuhkan dalam hidupnya sedangkan hal yang berbeda dari perusahaan, keberhasilan adalah suatu sarana untuk meningkatkan perusahaan. Berdasarkan Kurniawan dkk (2023) kinerja seorang karyawan yang bekerja dengan baik adalah suatu kualitas perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang

22 dibutuhkan.

3 bagian dari pekerjaan seorang karyawan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Berdasarkan Amalia (2010)

memperhatikan

kehidupan di lingkungan kerja, membentuk sering kali membentuk harapan dan asumsi yang berbeda satu sama lain yang mencerminkan perbedaan persepsi dan sudut pandang diantara mereka, jika dilihat dari perbedaan-perbedaan ini maka akhirnya akan mempengaruhi prospek kinerja karyawan.

Menurut seorang ahli yang menyatakan suatu budaya organisasi memiliki peran yang besar bagi kinerja pegawai (M. Hanif Al Rizal 2012). Hal ini memperjelaskan akan budaya dalam lingkungan kerja berkembang, sehingga bagi para pegawai harus mengetahui dengan baik apa yang merupakan tujuan organisasi atau tempat kerja yang akan dicapai serta mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi. Berdasarkan pendapat seorang ahli yaitu Agustini (2018) dalam mengelola SDM dalam suatu perusahaan perlu diarahkan untuk dapat menyelaraskan perbedaan cara pandang yang ada, sehingga tercipta kesatuan visi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut dapat diimplementasikan melalui beberapa kegiatan seperti membentuk mental bekerja dalam diri setiap karyawan, membuat para karyawan untuk memiliki rasa memiliki

untuk bekerja dalam perusahaan tersebut yang tinggi, kemudian harus dapat memberikan motivasi kerja terhadap para karyawan, serta yang paling utama adalah pihak perusahaan harus dapat membimbing, mengarahkan serta mengkoordinasikan setiap masalah pekerjaan dengan pemimpin dan karyawan dalam bekerja.

Perusahaan dan tenaga kerja memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Jika seorang karyawan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan, maka manfaat yang diperoleh

itu sendiri. Keberhasilan dalam mengerjakan suatu proyek adalah bentuk aktualisasi diri dari setiap karyawan serta peluang untuk dapat mencapai sesuatu yang diharapkan.

Sementara "Bagi perusahaan, keberhasilan merupakan pijakan penting menuju kemajuan dan pengembangan yang lebih optimal. Di samping motivasi yang berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, budaya organisasi juga memberikan kontribusi yang signifikan.

lingkungan tempat tinggal maupun tempat bekerjanya. Hal ini sejalan dengan pandangan Furqon (2007:2)

hidup di tengah budaya."

Kultur atau budaya dapat diartikan sebagai suatu standar dalam kehidupan serta perilaku manusia terhadap lingkungan sekitarnya. Pada hakikatnya, setiap individu dari setiap perusahaan atau tempat kerjanya akan berusaha menciptakan dan merumuskan hal yang dapat diakomodasikan antara setiap kepentingan semua supaya segala

aktivitas yang dijalankan tidak mengalami benturan dengan sikap dan perilaku individu lainnya. Budaya organisasi memiliki peran dalam mengarahkan anggota suatu kelompok untuk bertindak mengikuti aturan dari setiap budaya organisasi yang ada tanpa harus memikul setiap beban yang ada.

Jika hal itu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi, maka mereka akan menjalankannya dengan baik. Hasil akhirnya adalah budaya tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kast & Rosenzweig (2007:956) menyatakan bahwa meskipun perusahaan yang unggul memiliki kemampuan analitis yang luar biasa, keputusan yang paling krusial lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut dibandingkan dengan kecermatan mereka dalam memahami data angka. Keunggulan dalam pelaksanaan akan membentuk budaya kerja yang positif, terarah, serta disukai, yang akan menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi.

Dengan adanya dorongan serta pembentukan budaya organisasi, maka para karyawan dalam pemahaman terkait organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Menurut penelitian Fikri (2008), pemahaman yang mendalam mengenai dampak budaya organisasi terhadap motivasi pegawai semakin penting kedepannya. Dalam pandangan di masa modern, budaya organisasi menjadi suatu hal penting dalam manajemen serta mendorong karyawan agar dapat mencapai target organisasi. Namun, meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup serta

keterlambatan dalam pembayaran gaji sering kali menjadi faktor yang menyebabkan penurunan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan, di mana keterbatasan sumber daya, kondisi ekonomi, serta berbagai faktor lainnya menyebabkan pemenuhan kebutuhan dasar semakin sulit, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan pun menjadi kurang termotivasi dalam menjalankan tugas dengan disiplin, sehingga tingkat ketidakhadiran dalam pekerjaan cenderung meningkat.

Permasalahan terkait kinerja merupakan sesuatu yang dihadapi oleh hampir seluruh perusahaan, baik perusahaan yang sudah besar maupun perusahaan yang masih berkembang. Oleh karena itu, guna memastikan karyawan tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya, perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka, termasuk interaksi dengan rekan kerja, kepemimpinan, atmosfer kerja, serta faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas individu.

Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan berusaha menerapkan kebijakan, menciptakan inovasi, dan menjaga stabilitas guna menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan budaya organisasi. Budaya dan motivasi dari seseorang itu dapat berperan dalam menentukan kualitas kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, penanaman nilai-nilai motivasi dan budaya organisasi menjadi hal yang krusial bagi setiap karyawan, agar mereka dapat memahami perannya sebagai tenaga kerja profesional yang berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Kesadaran akan pentingnya

motivasi yang diperkuat oleh budaya organisasi mendorong penulis untuk meneliti, menganalisis, dan mengevaluasi hubungan antara [REDACTED] ini.

Setiap divisi dalam perusahaan memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda, begitu pula dengan posisi jabatan yang dihadapkan pada hambatan tertentu. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia guna mendorong semangat kerja yang lebih optimal. Pengembangan SDM memiliki kaitan erat dengan peningkatan kinerja perusahaan melalui penciptaan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas.

Peningkatan kinerja tidak hanya [REDACTED] individu karyawan, [REDACTED] peran [REDACTED] dari [REDACTED] perusahaan secara menyeluruh. Dalam menjalankan kinerjanya dan tanggung jawabnya, dalam hal ini setiap karyawan harus dapat memahami budaya organisasi yang berpengaruh dalam membentuk tata cara yang responsif [REDACTED] kerjanya [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] itu sendiri.

Penulis tertarik dengan adanya penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis ingin melihat bagaimana pengaruh motivasi dan [REDACTED]

[REDACTED] ingin [REDACTED] suatu [REDACTED] skripsi terkait [REDACTED] [REDACTED] DI [REDACTED]

TAMAN REKREASI SENGKALING UMM MALANG”

2 [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] budaya organisasi [REDACTED]

[REDACTED] pada [REDACTED] UMM?

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] di Taman Rekreasi Sengkaling UMM Malang.

4 [REDACTED]

Manfaat [REDACTED] bisa [REDACTED]

antara lain:

[REDACTED]

[REDACTED] menambah wawasan dan

[REDACTED] menyangkut hal-hal [REDACTED] dengan

[REDACTED]

[REDACTED] Rekreasi Sengkaling UMM MALANG

2. [REDACTED] sedang menulis penelitian [REDACTED]

semoga [REDACTED] menjadi referensi dan gambaran

untuk dapat menyelesaikan penelitiannya

[REDACTED]

[REDACTED] Peneliti atau [REDACTED]

[REDACTED] berfungsi sebagai sarana bagi peneliti untuk

15

memperluas wawasan serta memahami penerapan teori [REDACTED]
[REDACTED] penelitian

4

[REDACTED] bagian dari pemenuhan [REDACTED] akademik

dalam menyelesaikan studi jenjang [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

2. Bagi Mahasiswa dan Pembaca

25

[REDACTED]
[REDACTED] serta menjadi [REDACTED] informasi tambahan yang
bermanfaat, khususnya sebagai rujukan atau inspirasi bagi
penelitian-penelitian berikutnya.

3. Bagi Akademisi

16

[REDACTED]
[REDACTED] mendukung pengembangan studi [REDACTED] dalam
bidang manajemen sumber daya manusia.

10

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] hanya mencakup variabel budaya organisasi

14

2. [REDACTED]

Taman Rekreasi Sengkaling Umm yang berjumlah 40 orang.

12

3. Lokasi penelitian ini berada [REDACTED]
[REDACTED]