

Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Komitmen Organisasi

Mery¹, Ngajudin Nugroho^{1,*}, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat¹, Elsera Siemin Ciamas¹, Lisa⁵

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politenik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}ngajudinnugroho.cendana@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indoteras Sumatera Medan sebanyak 71 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dan sebanyak 71 karyawan. Besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara persentase adalah sebesar 42.8%. Dengan hasil koefisien determinasi ini, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi PT. Indoteras Sumatera Medan sebesar 42.8% dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 57.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, dan lainnya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi [1]. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [2] [3]. PT. Indoteras Sumatera Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan oli mesin Pertamina dan saat ini memiliki 72 orang karyawan tetap. Dalam operasionalnya, diketahui cukup banyaknya karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 dan 2017 tercatat sebanyak 4 orang karyawan yang mengundurkan diri, pada tahun 2018 sebanyak 5 orang, pada tahun 2019 sebanyak 8 orang, dan pada tahun 2020 naik menjadi sebanyak 11 orang. Hal ini mencerminkan rendahnya komitmen kerja karyawan sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk bekerja lebih lama dan mempertahankan keanggotaannya di perusahaan. Rendahnya komitmen karyawan diduga karena faktor pemberian motivasi kerja dan budaya organisasi yang ditanamkan di perusahaan.

Penerapan budaya organisasi di PT. Indoteras Sumatera Medan belum berjalan dengan baik karena pimpinan kurang serius memberikan arahan, bimbingan, dan dorongan dalam mewujudkan budaya organisasi tersebut sehingga sering terjadi persaingan kerja yang tidak sehat, konflik kerja karena kesalahpahaman menerima informasi, jarangnyanya karyawan memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai, dan sesama rekan kerja tidak dapat bekerja dengan baik sehingga karyawan menjadi tidak nyaman bekerja di perusahaan dan mengundurkan diri yang mencerminkan rendahnya komitmen karyawan di perusahaan..

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Indoteras Sumatera Medan sebanyak 71 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh [4]. Pada penelitian ini, populasi di perusahaan ini adalah 71 karyawan tetap sehingga jumlah sampel yang diambil adalah total seluruh populasi di perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis yang meliputi uji secara simultan (f) dan uji secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi.

Menurut Sugiyono Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat [4]. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Uji F berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan. Rumusan F tabel yang digunakan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hipotesis diterima. Uji t berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Rumusan t tabel yang digunakan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis diterima [4]. Menurut Siregar Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) [4].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$\text{Komitmen Organisasi} = 8.878 + 0.356 \text{ Motivasi Kerja} + 0.168 \text{ Budaya Organisasi} + e$$

Penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta 8,878 artinya jika komitmen organisasi yang diteliti konstan, maka komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan adalah sebesar 8,878
2. 0.356 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya komitmen organisasi sebesar 0.356, sehingga setiap ada peningkatan motivasi kerja satu satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat 0.356.
3. 0.168 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap meningkatnya komitmen organisasi sebesar 0.168, sehingga setiap ada peningkatan budaya organisasi satu satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat 0.168.

3.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Secara Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
	Regression	796,453	2	398,227	25,474	0,000 ^b
	Residual	1063,040	68	15,633		
	Total	1859,493	70			

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai F_{hitung} adalah 25.474 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95%, pada derajat bebas 1 (df_1) = $k-1 = 3-1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 71-3 = 68$, di mana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan adalah 3.13. Oleh karena nilai F_{hitung} (25.474) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3.13) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan.

3.3 Hasil Uji t

Uji T digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji secara Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,878	3,004		2,956	0,004
	Motivasi_Kerja	0,356	0,064	0,533	5,520	0,000
	Budaya_Organisasi	0,168	0,066	0,248	2,564	0,013

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0.05 pada derajat bebas (df) = $71-2 = 69$ adalah sebesar 1.66724. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan hipotesis pertama secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (5.520) $> t_{tabel}$ (1.66724) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka artinya hipotesis pertama diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan.

2. Hasil perhitungan hipotesis kedua secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2.564) $>$ t_{tabel} (1.66724) dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, maka artinya hipotesis kedua diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan.

3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,654 ^a	0,428	0,412	3,954

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R Square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel variabel dependen adalah sebesar 0.428. Hal ini menunjukkan bahwa 42.8% komitmen organisasi terhadap PT. Indoteras Sumatera Medan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 57.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, dan lainnya.

3.5 Pembahasan

Hasil uji secara parsial diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (5.520) lebih besar dari t_{tabel} (1.66724) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji secara parsial diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (2.564) lebih besar dari t_{tabel} (1.66724) dengan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji secara simultan diperoleh bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai F_{hitung} (25.474) lebih besar dari t_{tabel} (3,15) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 42.8% dan sisanya 57.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, dan lainnya.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Hasil uji secara parsial diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan yang dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (5.520) lebih besar dari t_{tabel} (1.66724) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji secara parsial diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan yang dibuktikan dari perolehan nilai t_{hitung} (2.564) lebih besar dari t_{tabel} (1.66724) dengan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji secara simultan diperoleh bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Indoteras Sumatera Medan yang dibuktikan dari perolehan nilai F_{hitung} (25.474) lebih besar dari t_{tabel} (3,15) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 42.8% dan sisanya 57.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, dan lainnya.

REFERENCES

- [1] D. Anggraini, "Relasi Kompensasi dengan Produktivitas kerja Studi Kasus PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. September, pp. 15–22, 2020.
- [2] W. Weny, N. Nugroho, D. Anggraini, S. Sofian, and E. Erwin, "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 87–91.
- [3] L. Lisa, I. Wijaya, W. Chandra, I. Ivone, and S. Sutarno, "Penerapan Komunikasi Pada PT. Sancho Mitra Sejahtera," *J. Ilm. KOHESI*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [4] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. September, pp. 35–40, 2020.