

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. X

Theresia Widyastuti¹, Stephany Wijaya²

e-mail: ¹theresia.widi788@gmail.com, ²stephanywjy@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan loyalitas, kinerja, serta keberlangsungan perusahaan, sehingga pemahaman mengenai variabel-variabel yang memengaruhinya menjadi krusial. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X, 2) untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X, 3) untuk mengetahui hubungan motivasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasi dan wawancara yang melibatkan karyawan PT. X sebagai responden. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan bagian marketing, teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS. Metode penyebaran skala Budaya Organisasi, skala Motivasi Kerja dan skala Komitmen Organisasi dengan menggunakan *google form*. Adapun skala yang telah di sebarakan memiliki nilai reliabilitas Motivasi Kerja 0,937, Budaya Organisasi 0,915 dan Komitmen Organisasi 0,945. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan swasta dengan nilai signifikan 0,009 ($\text{sig} < 0,05$).

Kata Kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

Organizational commitment is an important factor that determines loyalty, performance, and company sustainability, so understanding the variables that influence it is crucial. This study aims to 1) determine the relationship between organizational culture and work motivation with organizational commitment in PT. X employees, 2) to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment in PT. X employees. 3) to determine the relationship between motivation and organizational commitment in PT. X employees. This study uses a quantitative approach with observation and interview methods involving PT. X employees as respondents. The subjects in this study were 80 marketing employees, the sampling technique was purposive sampling. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with SPSS application tools. The method of distributing the Organizational Culture scale, Work Motivation scale and Organizational Commitment scale was using Google Form. The distributed scale has a reliability value of Work Motivation of 0.937, Organizational Culture of 0.915 and Organizational Commitment of 0.945. The research results show that there is a relationship between organizational culture and work motivation and organizational commitment in private employees with a significant value of 0.009 ($\text{sig} < 0.05$).

Keywords: work motivation, organizational culture, organizational commitment

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan swasta yang memiliki tingkat persaingan dan dinamika kerja yang tinggi. Keberhasilan perusahaan swasta tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan memiliki rasa keterikatan dan kesediaan untuk tetap berada dalam organisasi, yang dikenal sebagai *organizational commitment* atau komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta mengurangi tingkat *turnover* yang selama ini menjadi tantangan utama di berbagai perusahaan swasta.

Menurut Raharjo et al. [1], komitmen organisasi merupakan pengorbanan yang tinggi yang dilakukan anggota organisasi terhadap organisasi dan dilandasi pada keyakinan tertentu untuk mengadopsi nilai-nilai organisasi. Komitmen mencakup keterlibatan kerja karena terdapat hubungan yang erat antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Peningkatan komitmen sangat penting diperhatikan dalam ruang lingkup organisasi. Dengan komitmen organisasi yang

tinggi, karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memiliki sikap rela dalam mencapai tujuan perusahaan [2].

Menurut Munjasari & Izzati [3], komitmen organisasi yang dimiliki individu dicirikan dengan keinginan untuk tetap berdinamika dalam organisasi dalam waktu yang lama. Individu akan memiliki kebanggaan terhadap organisasi, sehingga individu mempunyai keinginan untuk berkontribusi dalam pekerjaan yang dilakukan secara maksimal. Menurut Al Ghifari & Wibawanti [4], komitmen organisasi bukanlah kesetiaan pegawai yang bersifat pasif terhadap organisasi, tetapi menggambarkan hubungan aktif pegawai dengan organisasi yang ditunjukkan dengan ikut serta dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Upaya membangun komitmen terlihat pada usaha menjalin hubungan jangka panjang. Individu dengan komitmen organisasi tinggi cenderung bertahan lebih lama di perusahaan dibandingkan individu dengan komitmen organisasi rendah. Surya & Qomariyah [5] dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi individu yang menghadirkan sesuatu di luar loyalitas terhadap organisasi dengan meliputi hubungan aktif dalam organisasi.

Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan swasta menghadapi permasalahan berupa menurunnya loyalitas, meningkatnya stres kerja, hingga fenomena *turnover intention* yang menyebabkan instabilitas pada kinerja organisasi. Keadaan ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan belum optimal, sehingga perlu ditelusuri faktor-faktor yang memengaruhinya. Dua faktor penting yang diduga memiliki pengaruh signifikan adalah budaya organisasi dan motivasi kerja.

Menurut Rizky [6], budaya organisasi merupakan suatu sistem atau pola pikir yang dimiliki oleh anggota yang akan membedakan organisasi sehingga menjadi ciri khas organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berperan sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, serta norma yang dikembangkan dalam lingkup organisasi sehingga berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam berperilaku. Budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan seluruh anggota organisasi sehingga dapat mencapai tujuannya.

Musyadad et al. [7] berpendapat bahwa budaya organisasi dapat dikatakan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasi dengan menyatakan bagaimana segala sesuatunya dilakukan dan apa saja yang termasuk dalam upaya tersebut untuk menginformasikan kepada pegawai mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Menurut Wahyudi & Tupti (dalam Putrawijaya & Oktavianti) [8], terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi budaya organisasi antara lain *effective communication*, motivasi, karakteristik organisasi, proses administrasi, serta struktur organisasi.

Menurut Hicks & Gullet [9], motivasi dalam suatu organisasi mencakup kekuatan yang berasal dari dalam lingkup organisasi (*internal motivation*) serta motivasi dari luar organisasi (*external motivation*). Motivasi internal dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan, serta harapan yang dimiliki individu berhubungan dengan kekuatan dan perilaku yang muncul. Sementara itu, motivasi eksternal dipengaruhi oleh faktor pekerjaan seperti *reward*, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, pengembangan, dan tanggung jawab.

Retnowati et al. [10] menyatakan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang baik dalam memperkuat kemampuan individu dalam bertahan terhadap tekanan yang dialami oleh karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya program tertentu yang mampu meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat memunculkan intensi untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan budaya organisasi tercipta dalam dinamika yang baik dan kondisi yang positif, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Organisasi membutuhkan pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Herzberg (dalam Sahir et al.) [11], faktor motivasi kerja dibagi menjadi dua yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors*.

Berdasarkan uraian di atas, artikel ini akan membahas “Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT X”. Masalah ini diteliti karena komitmen organisasi dianggap dapat memengaruhi budaya organisasi dan motivasi kerja yang terbentuk dalam ruang lingkup perusahaan. Dengan memahami budaya organisasi dan motivasi kerja, perusahaan dapat menyusun strategi yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada pemikiran bahwa suatu gejala dapat dikategorikan dan dikaitkan dengan gejala sebab akibat, sehingga peneliti dapat memusatkan perhatian pada beberapa variabel. Model hubungan antar variabel yang akan diteliti selanjutnya disebut *research model* atau model penelitian sesuai dengan panduan penelitian kuantitatif [12]. Sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [12].

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, memiliki masa kerja minimal dua tahun, serta berada pada rentang usia 20–50 tahun. Karyawan dengan masa kerja minimal dua tahun dianggap telah memahami aturan perusahaan serta kondisi dan situasi dalam bekerja sehingga lebih mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi aktual.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis melalui angket dengan skala pengukuran berupa Skala Likert. Alat pengumpulan data terdiri dari skala motivasi kerja, skala budaya organisasi, dan skala komitmen kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Munandar dalam penelitian Sahir et al. [11], yang meliputi kedisiplinan karyawan, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, skala budaya organisasi mengacu pada aspek-aspek budaya organisasi menurut Robbins dalam penelitian Nasrullah [13], yang terdiri dari inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, *aggressiveness*, dan stabilitas. Sementara itu, skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek komitmen organisasi menurut Wahyudi & Salam [14], yang terdiri dari tanggung jawab, kecerdasan, kejujuran, dan konsistensi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta menguji kesesuaian model penelitian yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi dilakukan untuk menentukan teknik statistik yang digunakan dalam menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji normalitas pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 \geq 0,05$). Variabel Budaya Organisasi juga memiliki nilai taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 \geq 0,05$). Selain itu, variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,069 \geq 0,05$). Dengan demikian, ketiga variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Pada uji linearitas, variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi menunjukkan hubungan linear yang ideal. Hal ini terlihat dari nilai *Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05 ($0,579 > 0,05$). Berdasarkan hasil *output*, nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,04 yang

kurang dari 0,05 ($0,04 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Pada variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, hasil uji linearitas juga menunjukkan adanya hubungan linear yang ideal. Hal ini ditunjukkan melalui nilai *Deviation from Linearity* yang lebih besar dari 0,05 ($0,190 > 0,05$). Nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,02 yang kurang dari 0,05 ($0,02 < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi lebih besar dari 0,10 ($0,160 > 0,10$), sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk kedua variabel tersebut kurang dari 10,00 ($6,255 < 10,00$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model dinyatakan baik dan variabel bebas tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

Setelah seluruh uji asumsi terpenuhi, peneliti melakukan analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda dilakukan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 1 mengenai hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

Tabel 1. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Nilai F	Ftabel	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi	5,04	3,1	0	0,05	Terdapat hubungan

Berdasarkan tabel output tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,009. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,009 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini juga diperkuat dengan nilai *F hitung* sebesar 5,041 yang lebih besar dibandingkan *F tabel* sebesar 3,011 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dinyatakan diterima.

Tabel 2. Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Person Correlation	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi	0.334	0.002	0.005	Terdapat hubungan positif

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada variabel Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi. Selain itu, nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,332 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka komitmen organisasi karyawan juga cenderung meningkat. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Uji Korelasi Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi	0.332	0.003	0.005	Terdapat hubungan positif

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang signifikan secara positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$) serta nilai Pearson Correlation yang bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka komitmen organisasi juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan korelasi positif antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi dan motivasi kerja dalam instansi, maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT X. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT X. Budaya organisasi yang kuat dan diterapkan secara konsisten oleh setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi, penting bagi instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki kejelasan aturan, serta mampu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Selain itu, pelatihan, pengembangan diri, serta program peningkatan motivasi kerja dan penerapan budaya organisasi yang baik juga diperlukan untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi atau sumber data pendukung. Penelitian mendatang juga dapat dilakukan dari sudut pandang karyawan di sektor pemerintahan atau dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga memungkinkan diperolehnya hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Al Ghifari and I. Wibawanti, "Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia," *Psikologi Kreatif Inovatif*, vol. 2, no. 3, pp. 1–12, 2022, doi: 10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2502.
- [2] D. Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, 2012.
- [3] D. Astuti, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 2, pp. 55–68, 2022.
- [4] R. H. Emynorane, M. Huda, N. S. Degeng, and A. Supriyanto, "Identifikasi Persepsi Karyawan Swasta Dalam Memilih Profesi Karyawan," *Education and Human Development Journal*, vol. 5, no. 1, pp. 33–42, 2019, doi: 10.33086/ehdj.v5i1.1208.
- [5] N. Gistituati, *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*, 2021.
- [6] Hasanuddin, "Budaya Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, vol. 1, no. 1, pp. 23–32, 2020.
- [7] H. G. Hicks and C. R. Gullet, *Organisasi: Teori dan Perilaku*, 1897.

- [8] K. Jazilah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja,” vol. 11, pp. 445–457, 2023.
- [9] A. Karim et al., “Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Madrasah Tsanawiyah,” vol. 3, pp. 306–318, 2022.
- [10] Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 2017.
- [11] Khairiah, *Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, 2020.
- [12] Koeswara, *Motivasi Teori dan Penelitiannya*, 1986.
- [13] L. L. Asi, A. G., & S. Sukmawati, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional,” vol. 2, no. 1, pp. 1–24, 2021.
- [14] R. Marlioni, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 2015.
- [15] D. N. Munjasari and U. A. Izzati, “Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi,” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 8, no. 4, pp. 1–13, 2021.
- [16] W. N. R. Munthe, C. Wijaya, and F. Rohman, “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja,” *Islami-Manajemen Pendidikan Islam Dan Humaniora*, vol. 1, no. 3, pp. 7823–7830, 2021.
- [17] V. F. Musyadad et al., “Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan,” *JiIP*, vol. 5, no. 6, pp. 1936–1941, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i6.653.
- [18] M. F. Nasrullah, “Budaya organisasi, spiritualitas kerja, kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap keterlekatan karyawan,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 9258–9266, 2022.
- [19] D. Nurmala and H. Jasin, “Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance,” vol. 2, no. 2, pp. 86–98, 2021.