

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA BISNIS PEGADAIAN

Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Univeristas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293
Email: kasmiruddin1962@yahoo.com

Abstract: To prove whether there is a significant influence of organizational culture and work motivation on organizational commitment, a study was carried out with the object of research at a pawnshop company in Pekanbaru. Data collection techniques using questionnaires, because of the limited time of respondents. Simple regression data analysis technique using the SPSS program. From the results of the study found organizational culture influences organizational commitment, and work motivation also affects employee organizational commitment. Simultaneously produce organizational culture and motivation together influence on organizational commitment. It is recommended that leaders a) increase the strength of the application of organizational cultural values to employees by selecting interview candidates for employees so that employees are selected in accordance with organizational cultural values; b) increase employee motivation by implementing transformational leadership styles, which are seen as closer relations between leaders and employees so that leaders easily know the needs of employees working in the company.

Keywords: organizational culture, work motivation, organizational commitment and leadership

Abstrak: Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi maka dilakukan penelitian dengan objek penelitian pada perusahaan pegadaian di Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, karena keterbatasan waktu responden. Teknik analisis data regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Dari hasil penelitian ditemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Secara simultan menghasilkan budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Disarankan kepada pimpinan a) meningkatkan kekuatan penerapan nilai budaya organisasi kepada karyawan dengan menyeleksi calon karyawan wawancara sehingga karyawan terseleksi sesuai dengan nilai budaya organisasi; b) Meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dipandang sebagai hubungan yang lebih erat antara pimpinan dan karyawan sehingga pimpinan dengan mudah mengetahui kebutuhan karyawan yang bekerja di perusahaan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang terus mengalami perubahan ke arah yang semakin kompleks dan dinamik, sudah sewajarnya kalangan pengusaha melakukan berbagai strategi guna mengantisipasi persaingan serta mempertahankan kinerja perusahaan, yakni melakukan perubahan dan peningkatan kinerja (Porter; 2006) Keberhasilan perusahaan melakukan perubahan

ditentukan sejauhmana perusahaan dapat memenangkan persaingan bisnis, yakni perusahaan yang mampu menemukan dan menciptakan keunggulan bersaing, yakni memiliki produk yang berbeda dan atau keunggulan kualitas pelayanan. Meskipun perusahaan sudah memiliki profesionalisme dalam bekerja namun masih perlu meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, diantaranya karyawan harus me

memiliki komitmen terhadap organisasi, agar kualitas pelayanan memiliki keunggulan dalam bersaing.

Komitmen organisasi karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan suatu tingkat dimana seorang karyawan memilih sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008) Komitmen organisasi karyawan dalam bekerja diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk tetap bekerja, selalu mementingkan pekerjaan organisasi dan memiliki keterlibatan dalam organisasi, baik secara emosional, kognitif dan pribadi bahkan melampaui persyaratan dasar dan harapan pekerjaan (Werner; 2007) Karyawan merasa tindakan dan keyakinan untuk mempertahankan pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan terikat pada organisasi (Miller & Lee 2001). Komitmen karyawan merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan;2006) Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan menentukan tinggi rendahnya kinerja kerja karyawan dan selanjutnya diharapkan berdampak terhadap kinerja organisasi.

Faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dalam organisasi ditentukan oleh penerapan budaya organisasi. Kajian terhadap hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan sudah dilakukan oleh Meyer dan Allen (1991) yang mengidentifikasi budaya organisasi sebagai anteseden komitmen organisasi. Kajian ini mendukung perlunya studi penelitian yang mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian Martins

dan Martins (2003: 380), Drenth, *et all* (1998, dalam O. Manetje and N. Martins; 2009) dan Nystrom (1993) sudah membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Faktor lainnya adalah motivasi kerja sebagai faktor yang menentukan tingkat komitmen organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam rangka mempengaruhi orang untuk memberikan energi pada pemikiran mereka, mengurangi keinginan dan mengatasi reaksi emosional negative (Clark, R.E., 2003) Pimpinan organisasi harus memengaruhi karyawan sedemikian rupa, agar dapat membuat mereka merasa termotivasi (A. Kumar and R. Sharma, 2001, dalam Suzila Mat Salleh, *et all*; 2016) Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Semangat kerja karyawan mendorong karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sudah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya; Johanes (2017), Suzila Mat Salleh, dkk (2016), Anastasia Tania (2013) dan Faisal N. Al-Madi, dkk (2017) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Bisnis pergadaian di Indonesia saat ini tumbuh dan cukup menjamur, khususnya di perkotaan. Peningkatan persaingan bisnis pegadaian membawa dampak terhadap pangsa pasar perusahaan pegadaian milik Negara. Pasar gadai di Indonesia tidak akan habis sampai kapanpun, tapi tidak bisa tumbuh secara atraktif. Karena industri ini sebenarnya niche market (<https://katadata.co.id/opini/2018/06/02/pegadaian-butuh-transformasi>) Penelitian ini dilakukan pada Peru-

sahaan BUMN pegadaian di Pekanbaru, yang memiliki keunggulan bersaing namun menghadapi berbagai permasalahan terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Fakta yang ditemukan dilapangan menunjukkan kinerja yang masih belum maksimal, terlihat perkembangan pencapaian target investasi masih belum optimal. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

KERANGKA TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Blou dan Boal (1987) komitmen organisasi sebagai sikap dipandang sebagai orientasi individu yang lebih positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuan tertentu, dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Robin dan Judge (2016) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Balau dan Global (SP. Robbins;2003) komitmen organisasi menunjukkan derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dari beberapa pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang ditunjukkan adanya pengakuan, penerimaan karya-

wan, keterlibatan karyawan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, oleh karenanya karyawan berkeyakinan dan ikut terlibat untuk tetap mempertahankan pekerjaan mereka dalam organisasi.

Allen dan Meyer (1990), menyatakan komitmen organisasi muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan atau terhadap kelompok kerjanya. Terdapat tiga bentuk komitmen yang dimiliki oleh individu, diantaranya; 1) Komitmen afektif, berkaitan dengan keterikatan emosional para karyawan dan secara emosional merasa dirinya terintegrasi ke dalam organisasi. Tiga aspek membentuk komitmen afektif: a)keyakinan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, b)kesiapan memberikan dukungan kepada organisasi, dan c)kebutuhan kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. 2) Komitmen normative, berkaitan dengan perasaan wajib tetap bertahan, keterikatan individu terhadap organisasi. 3) Komitmen berkelanjutan, ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

Motivasi Kerja

Greenberg dan Baron (Wibowo,2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Hill dan McShane (Kaswan, 2017) motivasi menggambarkan kekuatan atau tenaga di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku pilihannya sendiri. Kekuatan yang dimiliki individu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan diawali dari semangat dan kegairahan

sehingga sikap inilah yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. McClelland menyebutkan kinerja karyawan ditentukan oleh kepuasan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan berprestasi yang dimiliki karyawan (S.P Robbins, 2006) Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian tentang motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan, menurut McClelland (2006) dapat dilihat dari karakteristik orang-orang yang memiliki kebutuhan berprestasi, yakni diantaranya; menyukai pekerjaan yang membutuhkan ketekukan kerja, senang pekerjaan yang inovasi, menyenangkan pekerjaan yang bertanggung jawab, menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan dan menyukai umpan balik kerja.

Dari pemikiran McClelland dapat dirumuskan beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi karyawan, diantaranya; 1)Tekun dalam mengerjakan tugas; motivasi berprestasi tinggi akan lebih tekun dalam bekerja, tidak mudah menyerah ketika gagal dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya. 2)Kemampuan berinovasi; mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang berbeda, menemukan cara yang lebih baik serta menghindari dari pekerjaan yang dianggap terlalu mudah atau sukar (ekstrim). 3)Memiliki tanggung jawab; orang dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya fokus dalam pekerjaannya sehingga dianggap sangat menguasai dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. 4)Pekerjaan yang menantang. Orang dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah. 5)Kebutuhan umpan balik. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mengharapkan umpan balik (feedback) atas tugas yang telah

dikerjakannya mengenai seberapa baik hasil kerja tersebut.

Budaya Organisasi

Martins dan Martins (2003: 380) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota, membedakan organisasi dari organisasi lain untuk memberikan setiap organisasi karakter yang berbeda ". Arnold (2005: 625) menunjukkan "bahwa budaya organisasi adalah norma, keyakinan, prinsip-prinsip khas dan cara berperilaku yang menggambarkan bahwa budaya organisasi membedakan satu organisasi dari yang lain. Edgar H. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, telah berhasil baik untuk dianggap sah dan karena itu ingin diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. (Organizational Culture and Leadership; 1985)

Dari beberapa definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat norma atau nilai-nilai yang diterima dan dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi. Budaya organisasi dijadikan sebagai dasar untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi, tentu sikap yang diinginkan oleh organisasi kepada anggota sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen P Robbins (2003) yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam organisasi.

Keberhasilan pimpinan menerapkan budaya organisasi dalam penyelenggaraan organisasi ditentukan sejauhmana pimpinan memahami dimensi yang terkandung dalam budaya organisasi, artinya melalui dimensi atau unsur budaya organisasi akan mempermudah mengetahui dimensi-dimensi yang belum efektif terhadap kinerja organisasi (Robbins; 2003) Semakin kuat penerapan nilai-nilai budaya oleh anggota organisasi maka semakin seragam perilaku karyawan sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, artinya keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan semakin besar.

Menurut Stephen P Robbins (2006) untuk mempermudah pengukuran dan perbaikan kinerja budaya organisasi, dirumuskan beberapa dimensi budaya organisasi sebagai karakteristik yaitu; Inovasi dan pengambilan resiko, Orientasi pada detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada orang, Orientasi pada tim, Nilai Keagresifan dan Stabilitas.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Menurut Wagner (1995), budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku dan sikap karyawan. Budaya organisasi melibatkan standar dan norma-norma yang mengatur bagaimana karyawan harus berperilaku dalam organisasi tertentu. Oleh karena itu, Brown menyatakan manajer dan karyawan tidak berperilaku bebas nilai *vakum*; mereka diatur, diarahkan dan *marah* oleh budaya organisasi (Brown 1998). Perilaku Karyawan termasuk komitmen mereka terhadap organisasi mereka masing-masing.

Drenth, Thierry dan Wolff (1998) menemukan dalam penelitian mereka hubungan positif antara tingkat komitmen organisasi tinggi dan dua dimensi budaya organisasi, yaitu budaya berorientasi dukungan dan budaya yang berorientasi inovasi. Temuan O'Reilly, Chatman & Caldwell (1991) menyatakan bahwa individu yang sesuai dengan budaya organisasi adalah mereka yang berkomitmen pada normatif atau dimensi komitmen berbasis nilai; sementara Nystrom (1993) menyatakan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa orang yang bekerja di budaya yang kuat merasa lebih berkomitmen.

Peter Lok dan John menyimpulkan bahwa *subkultur* memiliki efek signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan. Dilanjutkan hasil penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan.

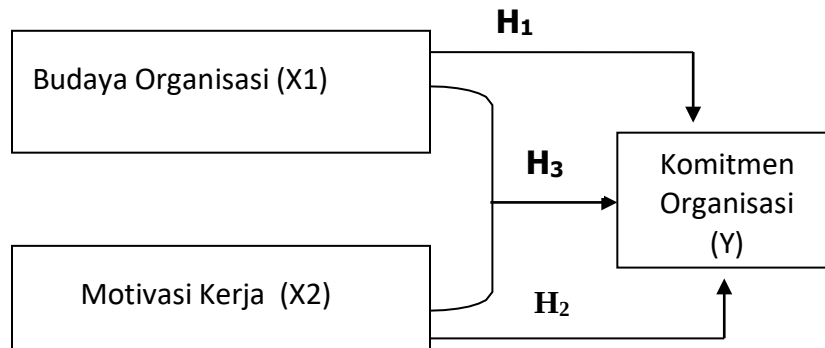
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Motivasi kerja yang baik di antara karyawan dapat memberikan kontribusi kepada komitmen karyawan terhadap organisasi karena karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari suatu organisasi (Suzila Mat Salleh, dkk, 2016) Munculnya komitmen organisasi di kalangan karyawan sesungguhnya didorong oleh semangat kerja yang besar untuk meningkatkan kinerja organisasi, artinya komitmen karyawan terhadap organisasi muncul ketika karyawan sudah merasakan adanya keinginan yang menyenangkan untuk tetap bertahan dalam

organisasi. Motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya rasa senang dan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, Individu karyawan yang senang bekerja cenderung memiliki keterikatan emosional yang tinggi dengan organisasinya, dan menimbulkan keinginan untuk tetap

bertahan bekerja pada organisasi ini. Penelitian Yundong Huang (2015) menyimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi melaksanakan pekerjaan dapat membangkitkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sikap ini diperlihatkan adanya keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



Hipotesis:

Dari pemikiran dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesa penelitian, yaitu:

Hipotesa I:

Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan

Hipotesa II:

Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

Hipotesa III:

Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.

METODE

Tipe Penelitian. Tipe dari penelitian ini adalah kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian kuantitatif digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin

menguji secara statistik Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian.

Objek Dan Teknik Sampling. Objek penelitian adalah perusahaan pegadaian BUMN di Pekanbaru, nara sumber atau poluasi penelitian adalah semua karyawan yang berjumlah 61 orang. Olehkarena jumlah populasi terbatas maka semua unit populasi dijadikan sample atau teknik sampling menggunakan teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data menggunakan *penyebaran kuesioner atau angket*, yang terdiri dari berbagai pertanyaan yang sudah memiliki kategori jawaban sehingga responden hanya memberikan tanda (v) pada jawaban yang dianggap sesuai. Pertimbangannya responden dipandang dapat memahami substansi kuesioner dan kurang memiliki waktu untuk diwawancarai secara langsung.

Teknik analisa Data. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan teknik statistik Regresi Liner Sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data yang di peroleh dari instrumen penelitian

apakah tepat untuk mengukur apa yang akan diukur, dengan menggunakan persyaratan $r \geq 0,3$ (Sugiyono, 2012:188). Berdasarkan Tabel 1 dibawah ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuisisioner memiliki bobot skor lebih dari dari standar 0,25, ini berarti alat ukur atau instrument penelitian yang digunakan valid

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional

Variabel	Item	Valliditas Koefisien Korelasi (r)	Keterangan	Variabel	Item	Valliditas Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	0,483	Valid	Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,693	Valid
	Y1.2	0,681	Valid		X1.2	0,752	Valid
	Y1.3	0,549	Valid		X1.3	0,636	Valid
	Y1.4	0,586	Valid		X1.4	0,455	Valid
	Y1.5	0,464	Valid		X1.5	0,584	Valid
	Y1.6	0,620	Valid		X1.6	0,662	Valid
	Y1.7	0,454	Valid		X1.7	0,801	Valid
	Y1.8	0,671	Valid		X1.8	0,644	Valid
	Y1.9	0,468	Valid		X1.9	0,745	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,638	Valid		X1.10	0,600	Valid
	X2.2	0,751	Valid		X1.11	0,494	Valid
	X2.3	0,510	Valid		X1.12	0,528	Valid
	X2.4	0,694	Valid		X1.13	0,693	Valid
	X2.5	0,643	Valid		X1.14	0,624	Valid
	X2.6	0,603	Valid				
	X2.7	0,542	Valid				
	X2.8	0,806	Valid				
	X2.9	0,571	Valid				
	X2.10	0,751	Valid				

Sumber: Hasil Olahan Statistik SPSS, 2020

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha Cronbach $\geq 0,60$.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi (X ₂)	0,838	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,899	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,916	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Statistik SPSS, 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,6. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel/ dapat dipercaya

Uji Hipotesis: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi"

Tabel 3.

Rekapitulasi Pengaruh Budaya Organisasi (X ₁) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)							
Pengaruh	Konsstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t Tabel
X ₁ → Y	37,401	0,474	0,370	0,137	0,122	3,062	2,001

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel rekapitulasi uji statistic SPSS jelas menunjukkan koefisien determinasi pengaruh X₁ terhadap Y sebesar 0,137, hasil ini menyimpulkan variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi karyawan sebesar 13,7%, sedangkan sisanya sebesar 86,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Jika pimpinan perusahaan pegadaian berhasil meningkatkan penerapan nilai-nilai organisasi kepada karyawan maka karyawan perusahaan mengalami peningkatan komitmen organisasi sebesar 13,7%.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas dapat dirumuskan persamaan regresi, sebagai berikut; $Y = 37,401 +$

$0,474 X$. Kekuatan penerapan nilai budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, jika pimpinan perusahaan mampu meningkatkan penerapan nilai-nilai budaya organisasi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, keinginan karyawan tetap bekerja di perusahaan semakin kuat dan kecil kemungkinan karyawan berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Nilai konstanta sebesar 37,401 mengandung makna bahwa jika kekuatan penerapan nilai budaya organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai komitmen organisasi sebesar 37,401. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,474, ini bermakna bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satuan) nilai pada kekuatan penerapan nilai

budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan nilai komitmen organisasi karyawan sebesar 0,474.

Dari hasil uji hipotesis “pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y)” diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 5,956, sedangkan besaran t_{tabel} dengan alpha 5% atau 0,005 adalah sebesar

2,001. Dengan demikian diketahui nilai t_{hitung} ($3,062 > t_{tabel}$ (2,001) atau signifikansi ($0,003 < 0,005$, artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima. Hasil ini bermakna ada pengaruh signifikan penerapan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan pegadaian.

Uji Hipotesis: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”

Tabel 4.

Rekapitulasi Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)							
Pengaruh	Konsstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t Tabel
$X_2 \longrightarrow$ Y	31,565	0,677	0,371	0,138	0,123	3,068	2,001

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel rekapitulasi uji statistic SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,138, angka ini menunjukkan variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi karyawan sebesar 13,8%, sedangkan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Keberhasilan pimpinan perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan, karena mereka merasakan di perusahaan inilah masa depan mereka bukan di perusahaan yang lain.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas dapat dirumuskan persamaan regresi, sebagai berikut; $Y = 31,565 + 0,677 X$. Koefisien regresi ini menggambarkan variable motivasi kerja bernilai positif, artinya tingkat motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi, jika pimpinan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan maka akan menghasilkan peningkatan komitmen organisasi karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di perusahaan pegadaian. Nilai konstanta sebesar 31,565 mengandung makna bahwa jika besaran tingkat motivasi kerja karyawan tidak memiliki nilai (0) maka nilai komitmen organisasi yang diperoleh sebesar 31,565.

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, diperoleh hasil t_{hitung} (uji hipotesis) “pengaruh variable X_2 terhadap variable Y , yakni sebesar 3,068, dan besaran t_{tabel} dengan alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,001. Dengan demikian diperoleh nilai t_{hitung} ($3,068 > t_{table}$ (2,001) atau signifikansi ($0,003 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasi perusahaan pegadaian. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang

tinggi maka banyak ditemukan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, yakni adanya keinginan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan pegadaian. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah, banyak ditemukan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah. Tingginya motivasi kerja para karyawan mendeskripsikan keberhasilan pimpinan

perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai dengan memenuhi kebutuhan dalam bekerja, diantaranya memberikan pekerjaan menantang/bertanggungjawab dan memberikan feed back kepada karyawan. Semakin lama suasana kerja yang memuaskan karyawan dapat membangkitkan rasa ingin tetap bekerja dalam perusahaan pegadaian.

Uji Hipotesis: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan”

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Pengaruh	Nilai Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F Hitung	F Tabel
$X_1 \rightarrow Y$		0,727					
	10,632	0,508	0,543	0,295	0,270	12,119	3,156
$X_2 \rightarrow Y$							

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,508 bernilai positif, ini berarti bahwa adanya pengaruh penerapan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan, apabila penerapan budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satuan) maka komitmen organisasi karyawan pegadaian mengalami peningkatan sebesar 0,508 jika variabel motivasi kerja dianggap tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,727 berarti bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, jika motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,727, dengan asumsi variabel budaya organisasi tetap.

Untuk mengetahui dan menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja

(X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan atau bersama-sama, maka dapat menggunakan Uji F. Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} uji hipotesis sebesar 3,062. Berdasarkan F_{tabel} dapat diketahui dengan alpha 5% atau 0,005 sebesar 3,156. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (12,119) > F_{tabel} (3,156)$ dengan Sig. (0,000) < 0,05. berarti terbukti menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Kesimpulannya, variabel motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat pada perilaku dan sikap karyawan. Budaya organisasi melibatkan penerapan standar dan norma-norma yang mengatur bagaimana karyawan harus berperilaku dalam

organisasi tertentu (Wagne; 1995). Sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang diharapkan muncul dalam melakukan pekerjaan diantaranya adalah sikap komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja (Robbins, 2006). Pengaruh budaya organisasi cenderung mempengaruhi usaha kerja dan komitmen karyawan secara langsung melalui nilai-nilai budaya, dan secara tidak langsung melalui praktek sumber daya manusia (Black 1999). Dari hasil penelitian sudah terbukti budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, budaya organisasi yang “kuat” menghasilkan perilaku homogen dan teratur di kalangan karyawan dan menciptakan kesenangan dan kepuasan kerja karyawan. Suasana ketertiban dan ketenangan organisasi menghasilkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan. Nystrom (1993) menyatakan bahwa orang yang bekerja di budaya yang kuat merasa lebih berkomitmen dibandingkan dengan bekerja di budaya yang lemah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, yakni Peter Lok and John Crawford (1999) dan Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) yang membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan. Berbeda dengan penelitian Drenth, Thierry dan Wolff (1998), mereka menemukan adanya hubungan positif antara tingkat komitmen organisasi tinggi dan dua dimensi budaya organisasi, yaitu budaya berorientasi dukungan dan budaya yang berorientasi inovasi. Konsep budaya organisasi yang digunakan untuk menggambarkan phe-

nomena dalam penelitian ini lebih bersifat universal.

Hasil penelitian juga membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan perusahaan pegadaian, artinya keberhasilan pimpinan meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan akan menentukan bangkitnya komitmen organisasi karyawan. Pimpinan dalam suatu organisasi senantiasa berusaha meningkatkan motivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaan, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pimpinan selalu mengharapkan karyawan bekerja didasari dan didorong adanya motivasi kerja. Motivasi kerja menciptakan suasana kesenangan dan semangat kerja tinggi dan pada akhirnya menimbulkan sikap kerja yang selalu ingin menghasilkan terbaik bagi perusahaan karena perusahaan pegadaian adalah faktor penentu masa depan karyawan. Suzila Mat Salleh, dkk, (2016) motivasi kerja yang baik di antara karyawan dapat memberikan kontribusi kepada komitmen karyawan terhadap organisasi, karena karyawan merasakan mereka adalah bagian dari suatu organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Yundong Huang (2015) menyimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi melaksanakan pekerjaan dapat membangkitkan komitmen karyawan terhadap organisasinya, sikap ini diperlihatkan adanya keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi. Individu karyawan yang senang bekerja cenderung memiliki keterikatan emosional yang tinggi dengan organisasinya, dan menimbulkan keinginan untuk tetap bertahan bekerja pada organisasi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan hipotesa (H_1) diterima, artinya adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pegadaian Cabang Pekanbaru. Efektifnya penerapan nilai-nilai budaya dalam perusahaan akan menciptakan perilaku homogen dan teratur sehingga pada akhirnya menciptakan motivasi kerja dan cenderung untuk tetap bertahan bekerja di dalam perusahaan. Hipotesa (H_2) diterima, berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Keberhasilan pimpinan perusahaan memenuhi kebutuhan atau keinginan karyawan dalam bekerja akan membangkitkan perasaan senang dan kegairahan dalam bekerja dan pada akhirnya suasana ini membawa pengaruh kepada terciptanya sikap kebanggaan bekerja di perusahaan serta sikap tetap bertahan bekerja di perusahaan ini. Dan hasil penelitian membuktikan hipotesa (H_3) diterima, berarti secara bersamaan budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang menerapkan nilai budaya organisasi “kuat” dan memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki sikap untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini. Keberhasilan pimpinan perusahaan meningkatkan penerapan budaya organisasi yang diikuti dengan usaha peningkatan motivasi kerja karyawan maka dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Rekomendasi

Bagi Perusahaan:

- ✓ Pimpinan perusahaan memperkuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi di dalam perusahaan dengan melakukan seleksi (wawancara) karyawan agar calon karya

wan yang dipilih sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi

- ✓ Pimpinan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menggunakan gaya kepemimpinan
- ✓ transformasional, yang lebih mendekatkan pimpinan dengan tuntutan dan kebutuhan karyawan

Untuk Peneliti Selanjutnya:

- ✓ Kelemahan penelitian ini terletak pada terbatasnya jumlah unit analisis atau unit populasi sehingga menghasilkan generalisasi penelitian yang terbatas. Oleh karenanya disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbesar unit populasi dan sampel dengan cakupan yang lebih luas dengan cara membanyak jumlah populasi perusahaan dan unit sample.
- ✓ Untuk menghasilkan penelitian yang lebih kreatif, disarankan agar menjadikan variabel motivasi sebagai variabel moderasi atau intervening dengan tidak menghilangkan variabel komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Al-Madi, Faisal N., Husam Assal, Faiz Shrafat and Dia Zeglat, The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.15, 2017 134

- Clark, R.E., 2003. Fostering the Work Motivation of Individuals and Teams. *Performance Improvement*, 42 (3): 21-29
- Harold L. Angle and James L. Perry, An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrasi Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1. (Maret, 1981), hlm. 1-14
- HUANG, Yundong; Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences From China; *International Business and Management* Vol. 11, No. 3, 2015, pp. 31-44
- Logahan,. Jerry Marcellinus dan Aesaria,. Sherley Marcheline “Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan PADA BTN – CIPUTAT”, *Binus Business Review* Vol. 5 No. 2 November 2014: 551-563.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Michael E. Porter, “Strategi Bersaing: Teknik Menganalisis Industri Pesaing”, terjemahan Agus Maulana, Penerbit PT. Erlangga, 2006.
- Miller, D. & Lee, J. 2001. „The people make the process: commitment to employees, decision-making and performance“, *Journal of Management*, 27: 163–189
- Muchlas,. Makmuri “Perilaku Organisasi” UGM Press, Yogyakarta, 2005,
- Naicker, Nadaraj, “Organizational Culture And Employee Commitment: A Case Study”, 2008, https://ir.dut.ac.za/bitstream/10321/475/1/Naicker_2008.pdf diunduh 9 Februari 2018)
- Nystrom, PC 1993 'Organisasi budaya, strategi dan komitmen dalam kesehatan perawatan organisasi, *Manajemen Kesehatan Review*, 18 (1): 43-49.
- O. Manetje dan N. Martins, The relationship between organisational culture and organisational commitment, *Southern African Business Review* Volume 13 Number 1, 2009
- Porter, Crampon, & Smith, 1976; Porter, L., Crampon, W., & Smith, F. (1976) *Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.
- Putri, Nurdiana Eka, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai RSUD Dr. Soegiri Lamongan*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol. 4 No. 1 ISSN. 2442-6962
- Richard T. Mowday And Richard M. Steers And Lyman W. Porter, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior* 14, 224-247 (1979)
- Robin., Stephen.P dan Judge., Timothy, 2016, “Perilaku Organisasi”, Edisi 16, terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Cetakan Ketiga, Jakarta
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan.

- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan.
- Sugiyono, Dr, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2005.
- Suzila Mat Salleh, Ahmad Suffian Mohd Zahari, Nur Shafini Mohd Said, Siti Rapidah Omar Ali “The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace”, *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 6(5S)139-143, 2016):
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, September 2012.
- Umar H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wagner, J.A III. 1995. „Studies of individualism-collectivism: effects on cooperation groups“, *Academy of Management Journal*, 38: 152–172.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny, “Influence Of Motivation Andculture On Organizational Commitmen And Performance ofe mployee Of Medical Services”, *Academic Research International* ISSN: 2223-9553
Volume 1, Issue 3, November 2011