

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan

Lutfi Sopiana Putra

Universitas Nusa Putra dan lutfiputra360@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki bagaimana cara kita bisa memengaruhi seorang karyawan. Pencarian ini menyelidiki 30 karyawan PT Unilever Indonesia. Hasil dari itu menunjukkan sebuah kerangka kerja dan sangat memengaruhi komitmen karyawan, dan budaya dan motivasi organisasi juga sangat memengaruhi pertunjukan karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi sangat memengaruhi komitmen semua orang.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

This research investigates how we can influence an employee. This search investigated 30 employees of PT Unilever Indonesia. The results of it show a framework and greatly influence employee commitment, and organizational culture and motivation also greatly influence employee performance. This shows that motivation and organizational culture greatly influence everyone's commitment.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Employee Commitment

PENDAHULUAN

Organisasi, baik swasta maupun pemerintah, dipaksa untuk mengadaptasi diri dengan perubahan yang disebabkan oleh reformasi dan mengubah kebijakan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan yang tepat untuk menangani setiap perubahan. Pemberdayaan sumber daya manusia adalah salah satu fokus kebijakan manajemen. Sumber daya manusia, individu yang menunjukkan upaya, bakat, kreativitas, dan sumber daya mereka untuk perusahaan terpenting suatu bisnis (Handoko, 2008). Oleh karena itu, karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Selain Semua karyawan harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Dengan demikian, kinerja bisnis akan meningkat dan bisnis menjadi tercapai tujuan mereka. Sukses perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah ukuran keberhasilan perusahaan. Karena krisis ekonomi global yang sedang berlangsung, kebutuhan hidup semakin tidak terpenuhi. Ini berarti bahwa karyawan tidak terlalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Teori hirarki kebutuhan Maslow, yang merupakan salah satu teori motivasi, mengacu pada kelima persyaratan manusia: Dengan sumber daya yang terbatas, fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri manusia, faktor ekonomi, dan faktor lain, semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan ini, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam cara orang berperilaku dan bekerja adalah dasar pelaksanaan motivasi.

Menurut Sartika (2008), budaya organisasi adalah gabungan prinsip-prinsip yang dianggap mampu organisasi yang bekerja dengan baik dan tercermin dalam tindakan pengurus dan karyawan (Sartika, 2008). Budaya perusahaan yang kuat memiliki kemampuan untuk mengarahkan

anggotanya dan memiliki motivasi yang tinggi.. Kinerja organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi dari setiap organisasi. Meningkatkan Motivasi pekerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja mereka. serta komitmen organisasi. Komitmen yang dibuat oleh organisasi adalah perasaan, terlibat dan setia yang ditunjukkan oleh pekerja untuk organisasinya atau unitnya. Sikap yang positif, percaya pada tujuan lalu prinsip organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota untuk mencapai tujuan organisasi menunjukkan komitmen sistem (Sawitri, 2011). Pegawai yang sangat berdedikasi terhadap organisasi memiliki dampak pada kinerjanya. 3 Studi ini mengacu pada penelitian Mahmudah (2011), yang meneliti bagaimana budaya organisasi dan motivasi memengaruhi komitmen dan cara berproses di organisasi. Teori kebutuhan (kebutuhan) Abraham Maslow digunakan sebagai variabel motivasi dalam penelitian Mahmudah (2011), dan teori dua faktor Frederick Herzberg digunakan sebagai variabel budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan karakteristik budaya organisasi Peneliti dan Peneliti Mahmudah (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja digunakan sebagai indikator. untuk variabel kinerja karyawan. Banyak penelitian meneliti aspek kinerja karyawan di perusahaan. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi adalah komponen penting dari kinerja karyawan (Mahmudah, 2011). dengan judul PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN dimaksudkan untuk mengevaluasi masalah yang dihadapi PT Unilever Indonesia dalam hal motivasi, budaya bisnis, komitmen perusahaan, dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

A. Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow: Teori ini mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dipenuhi sebagai hierarkis mulai yang paling fundamental hingga tinggi termasuk kebutuhan fisik, keamanan, sosial, aktualisasi diri, dan harga diri. Motivasi yang tinggi di setiap tingkat kebutuhan dapat meningkatkan komitmen karyawan karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Teori Motivasi-Higiene Frederick Herzberg: Teori ini memisahkan faktor-faktor yang memotivasi (faktor motivasional) dari yang tidak memotivasi (faktor higiene) dalam lingkungan kerja. Faktor motivasional seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab diyakini dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang kemudian berhubungan dengan komitmen mereka terhadap organisasi.

Teori Expectancy Victor Vroom: Teori ini menekankan bahwa tingkat motivasi seseorang tergantung pada harapan mereka tentang hasil dari usaha mereka dan nilai yang mereka tempatkan pada hasil tersebut. Ketika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan (contohnya pengakuan, promosi), motivasi mereka untuk berkomitmen pada organisasi meningkat

B. Teori Budaya Organisasi

Teori Teori Budaya Edgar Schein: Teori ini menggambarkan budaya organisasi sebagai set standar, prinsip, dan keyakinan yang berbagi di dalam organisasi. Budaya yang ada di dalam organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat identitas karyawan

dengan organisasi, meningkatkan keinginan mereka untuk berkontribusi secara positif dan konsisten.

Teori Tingkat Budaya Organisasi Charles Handy: Teori ini membagi budaya organisasi menjadi empat tipe: kekuasaan (power), peran (role), tugas (task), dan individu (person). Tergantung pada tipe budaya organisasi tersebut, karyawan dapat merasa lebih terlibat dan terikat pada organisasi jika nilai-nilai yang dianut organisasi sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka

C. Teori Komitmen Organisasi

Teori Komitmen Meyer dan Allen: Teori ini membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi: afektif (emosional), kontinuans (perhitungan biaya), dan normatif (kewajiban). Motivasi yang tinggi dan budaya organisasi yang positif dapat memperkuat dimensi-dimensi ini, mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Studi Survey

Desain Penelitian: Gunakan pendekatan studi cross-sectional atau longitudinal untuk mengumpulkan data dari karyawan di berbagai waktu.

Populasi dan Sampel: Pilih populasi karyawan yang representatif dari berbagai industri atau organisasi dengan berbagai tingkat jabatan. Tentukan sampel yang cukup besar untuk memastikan representasi yang valid.

Instrumen Pengukuran: Kembangkan kuesioner yang valid dan reliabel untuk mengukur variabel motivasi (misalnya menggunakan skala motivasi intrinsik dan ekstrinsik) dan budaya organisasi (misalnya menggunakan skala budaya adaptif atau inovatif).

Pengumpulan Data: Lakukan survei kepada responden untuk mengumpulkan data mengenai motivasi mereka, persepsi terhadap budaya organisasi, dan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

B. Wawancara Mendalam

Desain Penelitian: Gunakan pendekatan kualitatif untuk memahami pengalaman dan persepsi individu terhadap motivasi, budaya organisasi, dan komitmen.

Pemilihan Responden: Pilih karyawan yang memiliki pengalaman dan wawasan mendalam tentang dinamika motivasi dan budaya organisasi di organisasi mereka.

Pertanyaan dan Panduan: Siapkan panduan wawancara yang terstruktur atau semi-struktur dengan pertanyaan yang dirancang untuk menggali pandangan mereka tentang motivasi, pengalaman budaya organisasi, dan tingkat komitmen mereka.

C. Studi Kasus Organisasi

Desain Penelitian: Fokus pada satu atau beberapa organisasi untuk mempelajari secara mendalam bagaimana motivasi dan budaya organisasi berdampak pada komitmen karyawan.

Pengumpulan Data: Gunakan teknik observasi partisipatif, wawancara dengan karyawan dan manajemen, serta analisis dokumen untuk memahami praktik budaya organisasi, program motivasi, dan tingkat komitmen di dalam organisasi.

D. Analisis Data

Gunakan teknik analisis statistik seperti regresi untuk menguji hubungan antara variabel motivasi dan budaya organisasi dengan komitmen karyawan.

Lakukan analisis kualitatif untuk memahami konteks dan mekanisme di balik temuan kuantitatif, seperti temuan dari wawancara atau studi kasus.

E. Validasi Hasil

Pastikan hasil penelitian diverifikasi dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran yang digunakan.

Bandingkan hasil dengan literatur terkait untuk mendukung interpretasi dan generalisasi temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.162	1.10911

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengaruh Motivasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.376	2	11.188	9.095	.000 ^b
Residual	100.871	82	1.230		
Total	123.247	84			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengaruh Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.825	.571		1.444	.153
Pengaruh Motivasi	.217	.177	.170	1.225	.224
Budaya Organisasi	.500	.240	.290	2.080	.041

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil model regresi di atas, koefisien korelasi (R) sebesar 0,426 menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen, yaitu budaya organisasi dan pengaruh motivasi, terhadap komitmen karyawan. Nilai R Square sebesar 0,182 menunjukkan bahwa 18,2% variabilitas dalam komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan pengaruh motivasi. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,162 mengindikasikan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model. Dengan nilai F sebesar 9,095 dan signifikansi 0,000, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan, sehingga variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pada tabel koefisien, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,500 dan signifikansi 0,041, artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 unit akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,500 unit. Di sisi lain, pengaruh motivasi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan dengan nilai signifikansi

0,224, sehingga pengaruh motivasi tidak dapat dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam menjelaskan komitmen karyawan pada model ini. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan dibandingkan dengan pengaruh motivasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan PT. Unilever Indonesia adalah laki-laki., 49 (81,7%), dan 11 (18,3%) adalah wanita. Berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan usia, dengan jumlah responden tertinggi adalah 33 orang antara 25 dan 34 tahun, dengan proporsi 55,0%; 15 orang 25% dari populasi antara 35 dan 40 tahun; 8,3 persen dari populasi di bawah 25 tahun, dengan persentase 13,3%; dan 4 persen dari populasi di atas 40 tahun, dengan persentase 6,7%

Menurut kategori lama b pekerja, responden yang Sebagian besar karyawan, yaitu 26 orang, telah bekerja selama lebih dari 3 tahun. (%), 18 orang (30,0%), 6 orang (10,0%) dan 10 orang (16,7%) kurang dari 1 tahun. Kesimpulan dari analisis regresi adalah seperti berikut:

1. Budaya lalu motivasi perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan partisipasi organisasi. Budaya lalu motivasi bersama-sama memberikan kontribusi 35,2% dari total komitmen organisasi.
2. Budaya organisasi dan motivasi karyawan berdampak besar pada peningkatan kinerja karyawan. Secara bersamaan, keduanya memberikan pengaruh 26,0% terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Allen dan Meyer (1996). Engagement emotional, continuation and normative to the organization: An examination of construct validity of the journal *Perilaku Profesional*, 49(3), 252-276. Sumber informasi: 10.1006/jvbe.1996.0043
- Chatman dan Jehn (1994). Examining the connection between industry traits and organizational culture: How different can you be? *Journal of the Academy of Management*, 37(3), 522-553. Data penelitian: 10.5465/256702
- Deci dan Ryan (2000). The "what" and "why" of goal pursuits are human needs and behavioral self-determination. *Inquiry into Psychology*, 11(4), 227-268. Sumber informasi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Hofstede, G. *Kerugian budaya: Membandingkan prinsip, perilaku, lembaga, dan organisasi di seluruh dunia* (2nd edition). Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- Gagné et al. (2005). Teori kemandirian dan motivasi untuk kerja. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. Sumber informasi: 10.1002/job.322
- Podsakoff, PM, MacKenzie, SB, Paine, JP, and Bachrach, DG. Behaviors of organizational citizenship: A critical review of the theoretical and empirical literature and proposal for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. Sumber informasi: 10.1177/014920630002600307
- Meyer dan Herscovitch (2001). Keterlibatan di tempat kerja: menuju model umum *Review Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 299-326. Sumber informasi: Hasil penelitian: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Schein, E. H. *budaya organisasi dan kepemimpinan* (4th edition). Jossey-Bass, San Francisco, California