

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture and Work Environment on Organizational Commitment to Employees

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan

Muhammad Ferdiawan Heriyanto, ferdiawanmuhammad@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Asat Rizal, asatrizal@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, job satisfaction, organizational culture, and work environment on organizational commitment to employees of PT. Jasa Marga Pandaan-Malang. This study uses quantitative methods. The type of research used is descriptive research. The population in this study were all employees of PT. Jasa Marga Pandaan-Malang, which has 96 employees. Sampling using the "saturated sample" technique resulted in 96 respondents. Data collection techniques used are questionnaires and interviews. The analytical technique used in this research is multiple linear regression using SPSS version 18 program. The results of this study indicate that the simultaneous test of motivation, job satisfaction, organizational culture, and work environment variables have an influence on organizational commitment of PT. Jasa Marga Pandaan-Malang. The variable that has the most significant effect on organizational commitment is the work environment variable. Keywords - Motivation; Job satisfaction; Organizational culture; Work environment; Organizational Commitment

Published date: 2022-08-31 00:00:00

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit baik dari segi internal maupun dari eksternal sehingga kita harus mempunyai strategi bagaimana upaya yang harus dilakukan agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Dengan adanya persaingan tersebut maka diperlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen Organisasi adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi [1].

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu motivasi. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia [2]. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis [3].

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya hakikatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencangkup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi [4].

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman [5].

Di era yang semakin maju khususnya di bidang transportasi, semakin banyak kompetitor pesaing khususnya bidang jasa pelayanan transportasi. Di Indonesia sendiri ada beberapa macam transportasi yaitu darat, laut dan udara. Pemilik dari masing masing transportasi akan berlomba lomba untuk melakukan peremajaan transportasinya yang akan dipercayakan pada perusahaan jasa pelayanan transportasi.

PT.Jasa Marga Pandaan-Malang merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan yang telah menjalankan prinsip untuk memberi pelayanan yang terbaik sehingga dapat memberikan kepuasan bagi pengguna jalan, kepuasan pelanggan berasal dari pelayanan karyawan yang baik.

Motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan PT Jasa Marga Pandaan-Malang sudah baik. Serta lingkungan kerja yang diciptakan sudah baik, dengan hal itu semakin baik dan kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Kemudian pada PT Jasa Marga Pandaan-Malang terdapat kegiatan budaya organisasi rutin yang dilakukan setiap harinya, yaitu setiap pergantian shift melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan maupun sebelum pulang. Namun penulis memperhatikan budaya organisasi tersebut kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh masih ada karyawan yang kurang kesadaran dirinya sehingga ada beberapa yang tidak mengikuti briefing. Dan juga daftar hadir masih menggunakan manual sehingga kurang efektif dan efisien dalam menggunakan daftar hadir tidak seperti perusahaan yang lainnya menggunakan finger print.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Responden	Total Skor
		F	F	F	F	F		
1	Perusahaan mampu mendorong mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam mela	0	0	9	56	31	96	406

	ksanakan pekerjaan							
2	Karyawan mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap pekerjaan	0	0	4	43	49	96	429
3	Perusahaan mendorong tiap karyawan untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil kerja daripada proses kerja	3	22	30	20	21	96	322
4	Setiap kebijakan yang dikeluarkan perusahaan selalu mempertimbangkan aspek-aspek kebutuhan individu karyawan	0	14	25	37	20	96	351
5	Perusahaan hanya memperlihatkan hasil kerja tim daripada individu	3	21	30	19	23	96	326
6	Perusahaan selalu mendorong karyawan secara aktif, tidak pasif dalam bekerja	0	1	3	50	42	96	421
7	Perusahaan selalu mempertahankan kondisi yang ada tanpa melihat pertumbuhan/perkembangan/peningkatan	5	9	36	26	20	96	335

Table 1. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Budaya Organisasi data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa budaya organisasi masih terbilang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari skor total pada indikator orientasi pada hasil mendapat skor paling rendah, yaitu perusahaan mendorong tiap

karyawan untuk memusatkan perhatian pada hasil daripada proses kerja. Sehingga mengakibatkan disiplin kerja dan komitmen organisasi karyawan menurun.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Jasa Marga Pandaan-Malang".

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga Pandaan- Malang yang berjumlah 96 orang karyawan.

Sampel : Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Marga Pandaan- Malang yang berjumlah 96 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data : Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sumber Data : Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga Pandaan- Malang yang menjadi responden penelitian yang diminta untuk mengisi instrument penelitian tentang motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi PT. Jasa Marga Pandaan- Malang yang berisi mengenai, visi, misi, lokasi, jumlah karyawan dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner : Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab [6].

Wawancara : Dalam penelitian ini dilakukan secara langsung berkomunikasi dengan karyawan, karena ingin mengetahui informasi dan data responden secara lebih mendalam.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain [7]. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dan data diolah melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 18.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah pada penelitian yang sedang diteliti, dan dimana rumusan masalah penelitian dapat dinyatakan kedalam sebuah bentuk pertanyaan.

hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

H₂: Ada pengaruh secara simultan variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

H₃: Diantara variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, perhitungannya akan menggunakan bantuan program SPSS versi 18, diperoleh hasil sebagai berikut :

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.842	1.295		3.739	.000
	Motivasi	.143	.069	.268	2.075	.041
	Kepuasan Kerja	.084	.097	.127	.863	.390
	Budaya Organisasi	-.022	.029	-.069	-.768	.444
	Lingkungan Kerja	.214	.080	.335	2.666	.009
Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Table 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda output data SPSS

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 4,842 + 0,143 X_1 + 0,084 X_2 + (-0,022) X_3 + 0,214 X_4 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 4,824. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), maka variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) tetap konstan sebesar 4,824.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,143 artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan motivasi (X1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0,143.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,084 artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan kepuasan kerja (X2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0,084.
4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar -0,022 artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan budaya organisasi (X3) akan mengakibatkan menurunnya nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0,022.
5. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X4) sebesar 0,214 artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan lingkungan kerja (X4) akan mengakibatkan meningkatnya nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 0,214.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) menggunakan uji t. hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.842	1.295		3.739	.000
	Motivasi	.143	.069	.268	2.075	.041

	Kepuasan Kerja	.084	.097	.127	.863	.390
	Budaya Organisasi	-.022	.029	-.069	-.768	.444
	Lingkungan Kerja	.214	.080	.335	2.666	.009
Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Table 3. Hasil Uji t Output Data SPSS

Menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *Degree Of Freedom* sebesar $k = 5$, dengan $df = n - k$ ($96 - 5 = 91$). Sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.66177 maka dapat disimpulkan bahwa :

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,075. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,075 Lebih besar daripada t_{tabel} 1.66177. Demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 0,863 Lebih kecil daripada t_{tabel} 1.66177. Demikian maka H_2 ditolak dan H_0 diterima. Artinya, variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar -0,768. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} -0,768 Lebih kecil daripada t_{tabel} 1.66177. Demikian maka H_3 ditolak dan H_0 diterima. Artinya, variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2.666. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 2,666 Lebih besar daripada t_{tabel} 1.66177. Demikian maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Uji Simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat [8]. Uji F digunakan untuk menguji variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) menggunakan uji F.

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.210	4	19.052	15.384	.000a
	Residual	112.697	91	1.238		
	Total	188.906	95			
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi , Motivasi , Kepuasan Kerja						
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Table 4. Hasil uji F Output Data SPSS

Menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df_1 = k - 1$ ($5 - 1 = 4$), dengan $df_2 = n - k$ ($96 - 5 = 91$). Sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,47.

Dari pengujian uji simultan pada tabel diatas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 15,384 dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu F_{hitung} 15,384 lebih besar dari F_{tabel} 2,47 Dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tujuan dari uji korelasi yakni untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat dilihat dari tingkat signifikan, jika terdapat korelasi maka akan dicari kekuatan korelasi antara dua variabel tersebut, keeratan hubungan ini dinyatakan dalam bentuk koefisien [9]. Hasil uji R dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.635a	.403	.377	1.113	.403	15.384	4	91	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi , Motivasi , Kepuasan Kerja									

Table 5. Hasil uji R Output Data SPSS

Jangkauan nilai R yaitu berkisar sebesar 0 - 1, yang artinya semakin mendekati 1 maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun, jika semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali. Dapat dilihat pada tabel diatas, nilai R sebesar 0,635 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat cukup kuat.

Uji Determinasi Berganda (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi ini dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen [10]. Hasil pengujian uji R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.635a	.403	.377	1.113	.403	15.384	4	91	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi , Motivasi , Kepuasan Kerja									

Table 6. Hasil uji R^2 Output Data SPSS

Berdasarkan pengujian Uji R^2 pada tabel diatas, menunjukkan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,403 atau 40,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dapat menjelaskan tentang Komitmen Organisasi (Y) dan sisanya 59,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berikut ini merupakan penjelasan dari pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan Program SPSS versi 18 :

Hipotesis Pertama : ada pengaruh secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Jasa Marga Pandaan-Malang, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan oleh PT. Jasa Marga Pandaan - Malang sudah dipenuhi dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari [1] yang menyatakan bahwa, Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1], menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh [2] menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para responden yaitu karyawan PT. Jasa Marga Pndaan-Malang, gaji kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, PT. Jasa Marga Pandaan malang tidak memberikan promosi jabatan seperti kesempatan kenaikan jabatan dan penghargaan atau bayaran yang lebih besar di luar pekerjaannya kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Namun disisi lain, hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan sangat baik.

Teori dari [11], yang menyatakan bahwa, Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Oleh karena itu, dengan memberikan penghargaan yang tinggi juga berfungsi untuk mengurangi ketidakselarasan dengan meningkatkan konsistensi secara individu di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11], menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh [5] juga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dilakukan oleh atasan pada PT. Jasa Marga Pandaan - Malang antara lain mendorong karyawan untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan, mendorong karyawan bekerja lebih aktif belum terlaksana secara maksimal. Selain itu, kebijakan yang dikeluarkan PT. Jasa Marga Pandaan Malang kurang mempertimbangkan aspek-aspek individu karyawan.

Teori dari hasil penelitian yang dilakukan [4] menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang terlaksana dengan baik maka akan membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1], menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh [4], menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Komitmen Organisasi .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang diciptakan oleh PT. Jasa Marga Pandaan - Malang baik, meliputi tempat kerja, fasilitas dan kebersihan ruangan. Selain itu, kelengkapan peralatan kerja yang diberikan serta hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari [12], yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang secara potensial mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5], menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [12], menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

Hipotesis Kedua : Ada pengaruh secara *simultan* variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Jasa Marga Pandaan - Malang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan oleh PT. Jasa Marga Pandaan - Malang sudah dipenuhi dengan baik. Selain itu, gaji sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh PT. Jasa Marga Pandaan - Malang. Kemudian hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan sangat baik. Disisi lain PT. Jasa Marga Pandaan malang memberikan kesempatan promosi jabatan seperti kenaikan jabatan. kemudian PT. Jasa Marga Pandaan - Malang mampu mendorong karyawan untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan serta mendorong

karyawan bekerja lebih aktif sehingga karyawan mampu memperlihatkan ketepatan terhadap pekerjaannya. Selain itu, kebijakan yang dikeluarkan PT. Jasa Marga Pandaan Malang selalu mempertimbangkan aspek-aspek individu karyawan. Kemudian, suasana kerja yang diciptakan oleh PT. Jasa Marga Pandaan - Malang cukup baik, meliputi tempat kerja, fasilitas dan kebersihan ruangan. Selain itu, kelengkapan peralatan kerja yang diberikan serta hubungan sesama rekan kerja dan hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari [1] yang menyatakan bahwa, Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari [11], yang menyatakan bahwa, Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Dengan memberikan penghargaan yang tinggi juga berfungsi untuk mengurangi ketidakselarasan dengan meningkatkan konsistensi neraca individu di dalam organisasi di berikan beberapa bentuk penghargaan atau bayaran yang lebih besar di luar pekerjaannya. Selain itu, Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari [4], yang menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Dan Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari [12], yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang secara potensial mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1], menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh [2] menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasi. Selain itu, Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11], menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh [5] juga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kemudian Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1], menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh [4], menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Disisi lain, Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5], menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [12], menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

Hipotesis Ketiga : Diantara variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Jasa Marga Pandaan - Malang. Namun, variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi adalah variabel Lingkungan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang diciptakan oleh PT. Jasa Marga Pandaan - Malang baik, meliputi tempat kerja, fasilitas dan kebersihan ruangan, kondisi kendaraan operasional baik. Selain itu, kelengkapan peralatan kerja yang diberikan lengkap serta hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi, Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa diantara variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, yang menunjukkan pengaruh paling signifikan yaitu variabel lingkungan kerja.

References

1. T. A. Rahayu, "PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN HOTEL FURAYA PEKANBARU," *Society*, vol. 6, 2019.
2. E. P. Yudha and F. F. Hasib, "Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun," *Jestt*, vol. 1, no. 5, pp. 305-323, 2014.
3. Mersi and D. Koeshartono, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT.

- Sinar Sosro Yogyakarta),” 2001.
4. N. Afni and R. Saragih, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung,” *Int. J. Mach. Tools Manuf.*, vol. 5, no. 1, pp. 86–96, 2018, doi: 10.1016/j.ijmachtools.2009.09.004.
 5. A. P. Saputra, “Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang),” *Society*, no. 105020205111006, 2016.
 6. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
 7. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
 8. I. Ghozali, *Ekonometrika Teori dan Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2009.
 9. W. Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Buku Press, 2019.
 10. S. Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1998.
 11. D. P. Utomo, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Cv.Barutama Samarinda,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2019, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
 12. N. D. Sunengsih, “PENGARTIH LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN UNIVERSITAS DARMA PERSADA DI JAKARTA (2012) Nani,” *Jur. Manaj. Univ. Darma Persada Jakarta*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.