

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN  
(Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya  
Periode Mei-Oktober 2016)**

**Reni Novia**

PT. Icon Plus

[reninovia34@gmail.com](mailto:reninovia34@gmail.com)

*Abstract: The study was designed as an empirical study to test the hypothesis theory and paradigm used is positivistic. The method used in this study is a descriptive analysis method and linear regression analysis. Whereas the test instrument is done through validity and answer the problem given in this research, data are got from 100 employees of PT PLN (Persero) distribution Jakarta, by questionnaires. Some employees being respondent 30-40 years of age, and sex with men are 59%. Result the test data shows that statistical reliability Cronbach's alpha value above 0,70, so it is considered reliabel, because Cronbach's Alpha value is above minimum threshold of 0,70. So it can be concluded that the measurement scale organizational culture, working motivation and commitment employees have good reliability. The analysis result shows that organizational culture, working motivation gives positive and significant impact to commitment*

*Key word : organizational culture, motivation, commitment employees*

Abstrak: Penelitian ini dirancang sebagai penelitian empiris untuk menguji hipotesis teori, dan paradigma yang digunakan adalah positivistik. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear. Sedangkan untuk menguji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji realibilitas atas jawaban dari permasalahan penelitian, data didapat dari 100 Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta melalui penyebaran kuesioner. Karyawan yang menjadi responden adalah berusia 30-40 tahun, dengan jenis kelamin 59% adalah pria. Hasil olah data uji statistik realibilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga disimpulkan bahwa skala pengukuran budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen karyawan mempunyai realibilitas yang baik. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi dapat diartikan penting karena beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun demikian tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen karyawan terhadap organisasi beberapa ahli memberikan pengertian dan pandangan mereka

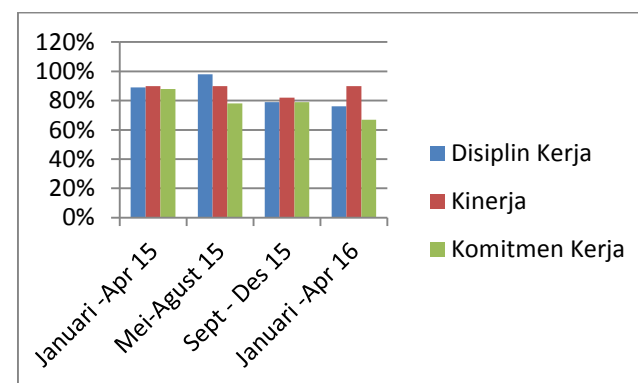
PT. PLN (Persero) merupakan salah satu badan organisasi pemerintah yang bergerak di bidang jasa kelistrikan yang melayani kebutuhan tenaga listrik berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Dengan demikian, diharapkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimiliki oleh karyawannya agar organisasi mampu mencapai produktivitas yang tinggi. Adapun Temuan yang diduga belum optimalnya tingkat komitmen organisasi karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang sebagai berikut yang tercermin pada tabel 1.1

**Tabel 1. Temuan Belum Optimalnya Tingkat Komitmen Karyawan**

No	Jenis Temuan
1.	Kurang tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti santai dalam melaksanakan pekerjaan dan mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
2.	Kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang bekerja sebaik mungkin
3.	Ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja
4.	Karyawan tidak menghabiskan sisa karirnya untuk bekerja di perusahaan karena masih banyak alternatif pekerjaan yang lain.

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, 2016

Selain tabel diatas, adanya kecenderungan penurunan komitmen karyawan dalam satu tahun terakhir membuat hal tersebut perlu untuk diteliti, sehingga diharapkan *uncommitment* di perusahaan tidak menjadi penghambat atau akan menghancurkan keberlangsungan perusahaan.



**Gambar1: Grafik Statistik Komitmen dan Disiplin Karyawan**

Sumber : Hasil Olahan Data PLN Distribusi Jakarta Raya, 2016

Penulis telah menetapkan tujuan yang hendak dicapai, berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan
3. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh secara simultan diantara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

Setiap penelitian memiliki titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau menyoroti suatu masalah. Untuk itu perlu disusun kerangka teori yang didalamnya terdapat pokok-pokok yang menggambarkan diri dari sudut mana masalah penelitian ini akan disoroti. Adapun teori yang dianggap relevan dengan penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:  
Budaya Organisasi

Edgar H. Schein (1992:16) dalam karyanya “*Organizational Culture and Leadership*” yang banyak menjadi referensi penulisan mengenai budaya organisasi, mendefinisikan dengan lebih luas bahwa budaya adalah: “*A pattern of shared basic assumption that the group learner as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way*”

*to perceive, think and feel in relation to these problems*". Pendapat tersebut diartikan bahwa kebudayaan adalah "suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut".

Teori ini melihat budaya organisasi dari 3 (tiga) variable dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal intergration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*), lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut:

1). Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Dimensi adaptasi eksternal, indikator-indikator yang akan diteliti lebih lanjut meliputi: misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. Pada organisasi *bussines/private* yang berorientasi pada *profit*, misi merupakan upaya adaptasi terhadap kepentingan-kepentingan investor dan *stakeholder*, penyedia barang-barang yang dibutuhkan untuk produksinya, manager, karyawan, masyarakat, pemerintah dan konsumen.

2). Dimensi Integrasi Internal (*Internal Intergration Tasks*)

Dimensi integrasi internal, indikator-indikator yang akan diteliti, yaitu: bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/ kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3). Dimensi Asumsi-Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Indikator-indikator yang untuk mengetahui variable dimensi asumsi-asumsi dasar, yaitu: hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat kenyataan dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat kebenaran manusia, hakekat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas.

Dimensi penelitian pada variabel budaya organisasi, ini peneliti hanya melihat pada dimensi integrasi internal (*Internal Intergration Tasks*), karena kaitannya dengan internal perusahaan, yaitu karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Triana Kartika Sari dan Andre D Wijaksono, (2013) berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan, menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Yang artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan tersebut

#### Motivasi

Selanjutnya untuk menjelaskan motivasi, peneliti menggunakan teori *motivator-hygiene* dari Herzberg. Pace & Faules (2010:122), dalam teori dua faktor, Herzberg mencoba menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, dengan faktor-faktor kepuasan (*Motivation Factor*) dan ketidakpuasan (*Maintenance* atau *Hygiene Factor*) seseorang dalam pekerjaan mereka:

1. *Motivation Factor*

Dalam *motivation factor*, kebutuhan psikologis seseorang dapat dipenuhi. *Factor* ini berhubungan dengan adanya pengaruh dari luar atau ekstrinsik, seperti adanya prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pertumbuhan dan kemajuan, serta adanya tanggung jawab. (1) Prestasi, perasaan bahwa karyawan telah mencapai suatu tujuan dengan menyelesaikan sesuatu yang telah dimulai. (2) Penghargaan. Hal ini sebagai lanjutan demi keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberikan pernyataan, pengakuan akan keberhasilan tersebut. (3) Pekerjaan itu sendiri, menitik beratkan pada tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan.

2. *Maintenance/Hygiene factor*

Berdasarkan dimensi *maintenance* atau *hygiene factor* Herzberg, Pace & Faules (2010:122) , untuk mengukur motivasi kerja, terdiri dari 5 (lima) indikator diantaranya.(1) *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.(2) *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas. (3) *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan. (4) *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utamadari kepuasan kerja karyawan.(5) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan

*Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Dimensi penelitian yang digunakan untuk motivasi kerja adalah fokus pada dimensi *hygiene factor*, karena melihat pada faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Menurut Rini dan Widiana (2011:34), berikut adalah beberapa tujuan motivasi:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan kestabilan kerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja.
4. Meningkatkan disiplin kerja.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.

Jadi penulis, menyimpulkan bahwa motivasi diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya menghasilkan komitmen karyawan yang kuat.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Zainul Arifin Noor yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, *Ekuitas Jurnal Ekonomi*, (volume 16.Tahun 2012). Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan metode *proportional random sampling* (teknik sampel proporsional), menghasilkan *loading factor* dari variabel motivasi kerja yang terendah adalah 0,866, pada indikator X32, sedangkan *loading factor* tertinggi pada indikator X3.3 dengan nilai 0,932. Nilai *loading factor* tertinggi menunjukkan , bahwa indikator tersebut konstrak pembentuk motivasi kerja yang baik. Artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Komitmen Karyawan

Studi Allen dan Mayer (1993: 103) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu *afektif*, *normative* dan *continuance*. Karyawan dengan komitmen *afektif* yang kuat akan tetap bersama organisasi karena mereka menginginkannya, karyawan dengan komitmen *continuance* yang kuat karena mereka membutuhkannya, sedangkan karyawan dengan komitmen *normative* yang kuat karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Allen dan Meyer, (1990 :103) berpendapat setiap komponen memiliki dasar yang berbeda, yaitu: 1) Komponen *afektif*, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. 2) Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi. 3) Komponen *continuance*, berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komponen *afektif* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi

Pada teori komitmen ini, penulis menggunakan 3 dimensi komitmen, yaitu dimensi *afektif*, *normative*, *continuance*. Jadi, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil serta memiliki tingkat absensi yang tinggi. Komitmen organisasional digambarkan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, sebuah keyakinan yang dalam, dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zainul Arifin Noor dengan judul Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Ekuitas Jurnal Ekonomi, (volume 16. Tahun 2012) Komitmen organisasi tidak berpengaruh atau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Kalimantan dengan nilai koefisien -0,031 dan *p-value* 0,662. Hal ini sesuai dengan penelitian. Hal tersebut sama halnya dengan penelitian Mufarrohah, SutrisnoT, Bambang Purnomosidhi yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya Kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan daerah (Studi empiris pada kabupaten Bangkalan. Jurnal Infestasi Vol 9, (2013), yang menghasilkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja kabupaten Bangkalan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini paradigma yang digunakan adalah positivistik. Menurut positivisme, ilmu yang valid adalah ilmu yang dibangun dari empirik. Dengan pendekatan positivisme dalam metodologi penelitian kuantitatif, menuntut adanya rancangan penelitian yang menspesifikkan objeknya secara eksplisit, dipisahkan dari objek-objek lain yang tidak diteliti. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham positivistik. Metodologi penelitian kuantitatif mempunyai batasan-batasan pemikiran yaitu: korelasi, kausalitas, dan interaktif; sedangkan objek data, ditata dalam tata pikir kategorisasi, interfasialisik dan kontinuitas. (Muhadjir, 2008 : 12).

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode survei dengan alat bantu kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala *Likert*. Skala *Likert* biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang diangkat penulis adalah fenomena pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya yang ditetapkan sebagai variabel penelitian

### Definisi Konsep

Definisi secara konsep dari variabel bebas budaya organisasi (X1) adalah suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi integrasi internal saja.

Konsep dari variabel bebas motivasi (X2) adalah adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan yang luar biasa pada kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan komitmen. Dimensi dari motivasi dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, gaji/imbalan.

Dan konsep dari variabel terikat dalam penelitian ini yaitu komitmen karyawan (Y) adalah komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Dimensi dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional budaya organisasi adalah suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain, integrasi internal yang memiliki indikator: -indikator yang akan diteliti, yaitu: bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/ kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

Definisi operasional motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan yang luar biasa pada kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan komitmen, berdasarkan dimensi *maintenance* dan *hygiene factor* dengan indikator yang diturunkan adalah:Kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan,gaji/imbalan.

Definisi operasional komitmen karyawan, berdasarkan studi Allen dan Mayer (1990), komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Dimensi dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud adalah karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya yang memiliki pendidikan minimal S1, dan telah bekerja minimal 5 tahun. Jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik ditetapkan sberjumlah 187 karyawan. Pada penelitian ini, diambil minimal 100.Perhitungan sampel dalam penelitian ini akan dilakukan secara proposional dengan rumus slovin dengan presentasi sampling eror yang ditolerir 10%, dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara (*interview*), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dalam bentuk angket tertutup, yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya. Pembobotan dengan menggunakan skala Likert menggunakan 5 skala, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5, Setuju (S) dengan nilai 4, Ragu-ragu (RG) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1 untuk setiap jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti. Penelitian ini juga mengumpulkan data dari studi pustaka.

### Metode Analisis Data

Ada lima tahapan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji kualitas instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linearitas), uji analisis data (analisis regresi linear), uji-F, uji-t, uji R<sup>2</sup>, dan uji korelasi antar dimensi. Secara keseluruhan kegiatan pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) versi 23.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya ini terkait untuk menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi, motivasi, berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen karyawan. Objek penelitiannya karyawan yang berstatus permanen, yang telah bekerja minimal selama 5 tahun. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sebagai data primer kepada responden pada tanggal 15 Juni 2016 sebanyak 105 kuesioner dan diterima kembali pada tanggal 3 Juli 2016 sebanyak 100 kuesioner dan yang dipakai dalam analisa adalah 100 kuesioner sesuai dengan sampel yang direncanakan.

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui pihak manajemen perusahaan untuk melihat respon dari karyawan yang dipilih secara random. Kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat pengembalian sebesar 99,4% yang berarti bisa menggambarkan tingkat komitmen karyawan pada perusahaan masih kuat.

### Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data yang terdiri dari sejumlah pertanyaan/ pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari setiap responden tentang pribadi dan ruang lingkup kerjanya, atau hal-hal yang ia ketahui untuk analisa ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi dan terhadap komitmen karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.

**Tabel 2 Statistik Deskriptif Penelitian**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	21	48	38.50	4.694
Motivasi Kerja	100	22	50	36.80	4.372
Komitmen Karyawan	100	24	53	41.36	4.848
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23.0

#### Deskriptif Statistik Variabel Independen

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki sampel sebanyak 100 dengan nilai minimum 21 dan nilai maksimum 48 dari jawaban responden. Sedangkan nilai rata-rata (mean) pada variabel ini sebesar 38.50 dan standar deviasi sebesar 4.694. Dilihat dari nilai rata-rata (mean) pada variabel budaya organisasi (X1) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden bersikap cukup positif terhadap variabel ini .

Berdasarkan tabel statistik deskriptif juga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum 22 dan nilai maksimum 50 dari jawaban responden. Sedangkan rata-rata (mean) pada variabel ini sebesar 36.80 dan standar deviasi sebesar 4.372. Dilihat dari nilai rata-rata (mean) pada variabel Motivasi Kerja (X2) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden bersikap cukup positif terhadap variabel ini.

#### Deskriptif Statistik Variabel Dependen

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Komitmen Karyawan (Y) memiliki sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum 24 dan nilai maksimum 53 dari jawaban responden. Sedangkan rata-rata (mean) pada variabel ini sebesar 41.36 dan standar deviasi sebesar 4.848. Dilihat dari nilai rata-rata (mean) tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel pertimbangan komitmen karyawan dapat dikategorikan cukup tinggi.

#### Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data menggunakan rumus korelasi dari Pearson Product Moment. Pengujian validitas instrumen dari setiap butir pernyataan (item) digunakan analisis butir, yaitu mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butir pernyataan.

Syarat validitas:

1. Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > 0,30$  maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{\text{hasil}}$  tidak positif, dan  $r_{\text{hasil}} < 0,30$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid

**Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Validitas
Budaya Organisasi (X1)	Q1	0.713	0,30	Valid
	Q2	0.654	0,30	Valid
	Q3	0.622	0,30	Valid
	Q4	0.653	0,30	Valid
	Q5	0.627	0,30	Valid
	Q6	0.760	0,30	Valid
	Q7	0.851	0,30	Valid
	Q8	0.803	0,30	Valid
	Q9	0.499	0,30	Valid
	Q10	0.304	0,30	Valid



<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Q11	0.848	0,30	Valid
	Q12	0.370	0,30	Valid
	Q13	0.458	0,30	Valid
	Q14	0.635	0,30	Valid
	Q15	0.794	0,30	Valid
	Q16	0.815	0,30	Valid
	Q17	0.574	0,30	Valid
	Q18	0.492	0,30	Valid
	Q19	0.479	0,30	Valid
	Q20	0.711	0,30	Valid
<b>Komitmen Karyawan (Y)</b>	Q21	0.516	0,30	Valid
	Q22	0.600	0,30	Valid
	Q23	0.693	0,30	Valid
	Q24	0.796	0,30	Valid
	Q25	0.352	0,30	Valid
	Q26	0.653	0,30	Valid
	Q27	0.827	0,30	Valid
	Q28	0.714	0,30	Valid
	Q29	0.571	0,30	Valid
	Q30	0.700	0,30	Valid
	Q31	0.544	0,30	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

#### Uji Realibilitas

Skala pengukuran yang reliable sebaiknya memiliki nilai alpha cronbach minimal 0.70 Menurut Priyatno (2009:73), reliabilitas instrumen menunjukkan konsistensi suatu instrumen bila suatu instrumen data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya). Data hasil uji realibilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas**

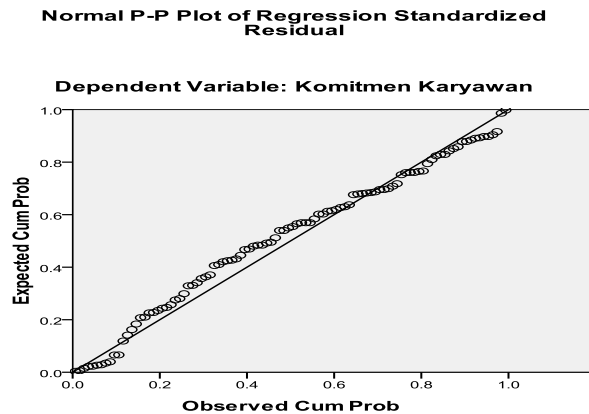
Variabel	Cronbach' s Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	<b>0.826</b>	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	<b>0.755</b>	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	<b>0.830</b>	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 23.0

Hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas 0.70 sehingga dianggap reliable, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran budaya organisasi, motivasi kerjadan komitmen karyawan mempunyai reliabilitas yang baik.

#### Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas, dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Dari normal probability plot juga terlihat bahwa titik-titik data membentuk pola linier sehingga dapat dianggap konsisten dengan distribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

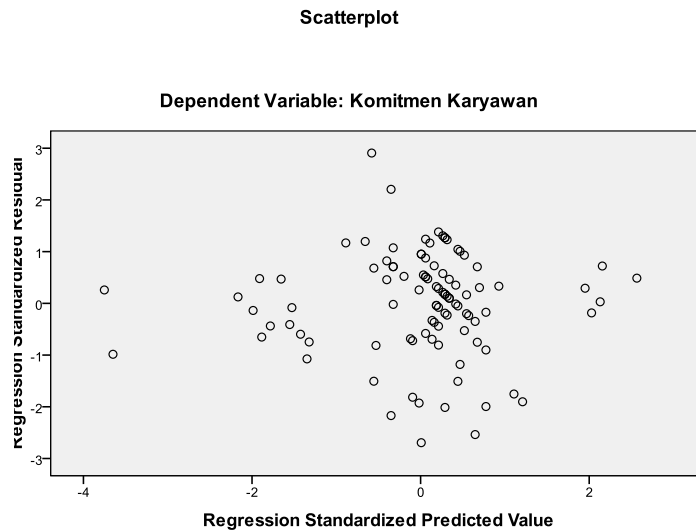
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.329	<b>3.040</b>
	Motivasi Kerja	.329	<b>3.040</b>

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai semua nilai **VIF < 10** ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Maka penulis menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### Uji Koefisien Korelasi (r)

Korelasi tidak menunjukkan sebab akibat, namun pada korelasi dijelaskan besarnya tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

**Tabel 6. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

#### Korelasi Budaya Organisasi dengan Komitmen Karyawan

**Tabel 7. Korelasi Budaya Organisasi dengan Komitmen Karyawan**

		Budaya Organisasi	Komitmen Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Komitmen Karyawan	Pearson Correlation	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23.0

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi pearson adalah = **0.801**, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  di tolak. Kesimpulan ada hubungan budaya organisasidengan komitmen karyawan, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan “**Sangat Kuat**”. Hal ini dapat diartikan adanya pengaruh dari variable budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.(Robbins : 2000) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kebulatan maksud semacam ini akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional.

Korelasi Parsial Motivasi Kerja dengan Komitmen Karyawan

**Tabel 8. Korelasi Motivasi Kerjadengan Komitmen Karyawan**

		Motivasi Kerja	Komitmen Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Komitmen Karyawan	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi pearson adalah = **0.778**, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  di tolak. Kesimpulan ada hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Karyawan, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan “**Kuat**”.

### Uji Regresi Linear

Analisis regresi pada dasarnya mempelajari tentang ketergantungan variabel terikat (*dependent*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independent*), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui.

Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terdiri dari budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu komitmen karyawan (Y). Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian seperti terlihat pada Tabel seperti di bawah ini.

**Tabel 9. Persamaan Regresi Linier**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.463	2.420		2.671	.009
	Budaya Organisasi	.514	.102	.497	5.016	.000
	Motivasi Kerja	.411	.110	.371	3.739	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,463 + 0,514X_1 + 0,411X_2$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1.  $\beta_0$  (konstanta) = 6,463 artinya nilai variabel Komitmen Karyawan (Y) sebesar 6,463 apabila variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau sama dengan nol.

2.  $\beta_1 = 0,514$ , artinya apabila variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) meningkat dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap maka variabel Komitmen Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,514.

3.  $\beta_2 = 0,411$ , artinya apabila variabel-variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat dan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) tetap maka variabel komitmen karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,411.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, mempunyai pengaruh yang paling besar diantara variabel penelitian yang lain, dilanjutkan dengan Motivasi Kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R) pada intinya adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R (*R square*) yang mendekati satu berarti variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi - variabel dependen.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 10. Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.686	.680	2.743

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

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya R atau korelasi besarnya variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Komitmen Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar **0.829** dengan tingkat hubungan sangat kuat. *R square* atau koefisien determinan sebesar 0.686 atau 68,6%, menunjukkan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi kedua variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) sebesar 68,6%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu 31,4% dari faktor lainnya.

#### Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

**Tabel 11. Uji T (Uji Parsial)**

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.671	.009
	Budaya Organisasi	.497	<b>5.016</b>	<b>.000</b>
	Motivasi Kerja	.371	<b>3.739</b>	<b>.000</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

#### Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

Ha: Terdapat pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya  
PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

Pada Tabel 11 kolom Sig. untuk variabel budaya organisasi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=100-2=98$  adalah **1.984**. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = **5.016**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

### Hipotesis 2

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

$H_a$ : Terdapat pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

Pada Tabel 11 kolom Sig. untuk variabel Motivasi Kerja terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=100-2=98$  adalah **1.984**. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = **3.739**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Teori *Hygiene factors* (faktor kesehatan) yang menjadi variable X2 adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Menurut Herzberg faktor *hygienis/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial

## 2. Hasil Uji Simultan

Uji Simultan mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

### Hipotesis 3

$H_o$  : Tidak terdapat Pengaruh budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

$H_a$  : Terdapat Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

**Tabel 12. Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1597.317	2	798.659	<b>106.164</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	729.723	97	7.523		
	Total	2327.040	99			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organsasi						
b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan						

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 12, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerjaterhadap komitmen karyawan secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar **106.164**,  $F_{tabel}$  adalah **3.090** (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil  $F_{hitung}$  (**106.164**) > F

tabel (3.090) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat jelas bahwa dari hasil data 100 responden semua tidak ada yang missing, nilai meansnya mendekati 4 yang artinya dalam kategori setuju dan juga secara parsial (individu) semua variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin kuat budaya organisasi, motivasi kerja, maka mengakibatkan semakin kuat pula komitmen karyawan yang dihasilkan atau sebaliknya. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya, oleh karena itu hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen Karyawan, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan "Sangat Kuat". Pada variabel budaya organisasi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=100-2=98$  adalah **1.984**. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = **5.016**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Variabel budaya organisasi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=100-2=98$  adalah **1.984**. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = **5.016**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya, Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012), menguji 6 hipotesis, dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge, (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi (X1) memiliki sampel sebanyak 100 dengan nilai minimum 21 dan nilai maksimum 48 dari jawaban responden. Sedangkan nilai rata-rata (mean) pada variabel ini sebesar 38.50 dan standar deviasi sebesar 4.694. Dilihat dari nilai rata-rata (mean) pada variabel budaya organisasi (X1) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden bersikap cukup positif terhadap variabel ini .

Berdasarkan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen Karyawan, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan "Sangat Kuat". Pada variabel budaya organisasi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah,

nilai tabel  $t$  pada  $\alpha 0.05$  (*two tail*)  $df=n-2=100-2=98$  adalah **1.984**. sedangkan nilai  $t$  hitung pada Tabel diatas sebesar uji  $t = 5.016$ . Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan demikian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya, oleh karena itu hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen karyawan, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan “Kuat”.

Berdasarkan tabel statistik deskriptif juga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki sampel sebanyak 100, dengan nilai minimum 22 dan nilai maksimum 50 dari jawaban responden. Sedangkan rata-rata (mean) pada variabel ini sebesar 36.80 dan standar deviasi sebesar 4.372. Dilihat dari nilai rata-rata (mean) pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden bersikap cukup positif terhadap variabel ini

Menurut penelitian sebelumnya, Maria Anggela Widya Puspasari (2014), menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Agar komitmen organisasi semakin meningkat melalui motivasi dan budaya organisasi, maka dapat dilakukan antara lain dengan memberikan pemahaman bahwa karyawan dan perusahaan merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan.

Pada teori yang digunakan, yaitu teori dua faktor Herzberg, peneliti membahas pada teori *hygiene*, yang terdapat 5 (lima) indikator yaitu: 1) Kebijakan perusahaan, memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Asumsinya adalah, bahwa kebijakan perusahaan menentukan bersedianya karyawan melaksanakan semua kebijakan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya, bahwa komunikasi yang dilakukan dalam mempertahankan komitmen karyawan oleh perusahaan tersebut dengan cara mempertahankan (*maintenance*) motivasi karyawan sudah optimal. 2) Hubungan dengan atasan juga menunjukkan pengaruh positif, terhadap komitmen karyawan. Artinya komunikasi antar karyawan berjalan harmonis, implikasinya dapat dilakukan oleh seluruh responden sehingga menghasilkan motivasi kerja yang positif. 3) Indikator keamanan kerja, menjadi salah satu faktor penting yang juga berpengaruh kuat terhadap komitmen karyawan. Tidak hanya, rasa aman saja karyawan akan komitmen pada perusahaan, apabila manajemen mampu menjaga keamanan dalam bekerja. 4) Hubungan dengan atasan; karyawan dapat menerima input atau saran dari atasan dengan positif. Selain itu atasan memberikan kesempatan pada bawahannya, dalam mengaktualisasikan diri dan berprestasi. 5) Upah/Gaji; Responden memberikan penilaian positif pada indikator ini. Karyawan mendapatkan upah/gaji sesuai dengan masa kerja, prestasi kerja. Karyawan juga mendapatkan bonus atas prestasi kerja. Selain itu juga karyawan merasakan bahwa upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan komitmen perusahaan pada karyawan. Hal tersebut membuat karyawan berpikir ulang untuk pindah pada perusahaan lain. Studi kasus pada perusahaan seperti PT PLN (persero) distribusi Jakarta Raya.

### **Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya, oleh karena itu hipotesis diterima. Besarnya Nilai  $R$  atau korelasi antara independen budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen komitmen karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0.829



dengan tingkat hubungan sangat kuat. R square atau koefisien determinan sebesar 0.686 atau 68,6%, menunjukkan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi kedua variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni: budaya organisasi dan motivasi kerja) sebesar 68,6%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu 31,4% dari faktor lainnya.

Hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 12, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar **106.164**,  $F_{tabel}$  adalah **3.090** (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil  $F_{hitung} (106.164) > F_{tabel} (3.090)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada perusahaan. Karyawan akan merasa kerugian jika pindah dari perusahaan. Keterikatan karyawan dengan perusahaan dalam bentuk komitmen ini dapat mempermudah manajemen dalam menjaga keberlangsungan perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan PT PLN (persero) distribusi Jakarta Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Komitmen Karyawan. Dalam penelitian ini, variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki sampel sebanyak 100 dengan nilai minimum 21 dan nilai maksimum 48 dari jawaban responden. Sedangkan nilai rata-rata (mean) pada variabel ini sebesar 38.50 dan standar deviasi sebesar 4.694. Dilihat dari nilai rata-rata (mean) pada variabel budaya organisasi (X1) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden bersikap cukup positif terhadap variabel ini .
2. Berdasarkan Pada Tabel 4.11 kolom Sig. untuk variabel motivasi kerja terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*)  $df=n-2=100-2=98$  adalah **1.984**. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = **3.739**. Berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.  
Berdasarkan pengujian hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap komitmen karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya, oleh karena itu hipotesis diterima. Besarnya Nilai R atau korelasi antara independen budaya organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen komitmen karyawan (Y) adalah sebesar 0.829 dengan tingkat hubungan sangat kuat. R square atau koefisien determinan sebesar 0.686 atau 68,6%, menunjukkan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi kedua variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni: budaya organisasi dan motivasi kerja) sebesar 68,6%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu 31,4% dari faktor lainnya.
3. Apabila setiap individu dalam organisasi menjunjung tinggi budaya organisasi, dan memiliki motivasi kerja yang baik, yang akhirnya menimbulkan komitmen yang besar

untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya masing-masing, tentunya hal itu merupakan suatu modal besar bagi perusahaan dalam mewujudkan cita-citanya. Sehingga betapa pentingnya variabel-variabel tersebut di aplikasikan bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka saran dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memelihara budaya organisasi diperusahaan hendaknya melibatkan karyawan dalam menentukan kebijakan, sehingga ada rasa memiliki oleh karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk komitmen.
2. Budaya Organisasi, dan motivasi kerja diperusahaan perlu di pertahankan, agar tetap adanya komitmen yang kuat dari karyawan. Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, perlu adanya sinergi antara budaya perusahaan dengan motivasi kerja untuk mempertahankan komitmen karyawan. Oleh karenanya, komunikasi semua *stakeholder* harus berjalan lancar
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel, teori, jumlah responden sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik. Karena teori budaya organisasi, teori motivasi Herzberg, dan komitmen dari Allen dan Meyer tidak selalu bisa di terapkan pada semua perusahaan atau organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boy Suzanto, dan Ari Solihin. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit network manajemen system infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi & Entrepreneurship*. Volume 6 No 2 Oktober 2012, 64-76
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati, dengan judul Analisis pengaruh budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis Ekonomi*, September 2012 Hal 170-187
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. Pengaruh motivasi Kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol 10 No 2 September 2008 : 124-135.
- Maria Anggela Widya Puspasari, Judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. (2014)
- Mufarrohah, Sutrisno T, Bambang Purnomosidhi, Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya Kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan Daerah (Studi empiris pada Kabupaten Bangkalan, *Jurnal Infestasi* Vol 9 No 2 Desember 2013 (Hal 123-136)
- Pace, Faules, 2010, Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono (2009). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanto A.B, 2008, *Corporate Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Triana Fitriastuti. Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dinamika Manajemen*. JDM vol 4, No 2, 2013
- Triana Kartika Sari dan Andre D Wit Jaksono. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 1 Nomer 3 Mei 2013.
- Yuwaliatin, Sitty, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2

Zainul Arifin Noor, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Ekuitas Jurnal Ekonomi Akreditasi* No 80/DIKTI/kep/2012