

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA FOOD MEDAN

Jhoni Taruli Tua Butar-Butar¹, Sunaryo²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Email : jhoni270395@gmail.com, Sunaryo.unhar@harapan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work motivation, and work discipline on organizational commitment at PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Medan. This study uses an associative method with a quantitative approach. In this study, the entire population became the sample, namely 89 employees at PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Medan. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that organizational culture has a significant effect on organizational commitment, work motivation has a significant effect on employee organizational commitment, work discipline has a significant effect on organizational commitment, and organizational culture, work motivation, and work discipline have a significant effect on organizational commitment .

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia saat ini memasuki era globalisasi yang berdampak pada kemajuan industri disegala bidang. Kemajuan tersebut mendorong semakin tingginya tingkat persaingan diantaraperusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi dan berdedikasi tinggi. Berbagai pilihan industri yang ada memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk lebih selektif dalam bergabung pada suatu perusahaan, khususnya berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, sementara pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Ayu & Giantari, (2017: 104) berpendapat bahwa di dalam suatu perusahaan terdapat bentuk nilai budaya yang terus berkembang, hal ini disebut dengan budaya organisasi. Nilai budaya tersebut akan dipakai sebagai pengarah perilaku para karyawan dalam perusahaan agar karyawan bersikap sebagaimana mestinya dan tidak menyalahgunakan jabatan dari setiap karyawan. Hal ini merupakan salah satu alasan akan adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Ayu & Giantari, (2017: 78) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja merupakan suatu bentuk dari proses untuk menentukan berapa banyak tindakan atau upaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kinerja akan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Adanya motivasi yang di nilai rendah berdampak pada komitmen organisasi karyawan yang menurun dan sebaliknya dengan adanya

motivasi yang di nilai tinggi dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan seorang motivator bagi karyawan, hal ini dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan fisik serta kebutuhan non fisik bagi karyawan, sehingga karyawan akan bersedia melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut (Susanto, 2019: 115) Hal yang membuat seseorang merasa tergerak untuk melakukan sesuatu guna menimbulkan motivasi dari dalam dirinya seperti dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil yang baik. Motivasi tercipta karena adanya keinginan dari dalam sendiri sehingga menimbulkan sikap disiplin kerja. Menurut (Wahyudi, 2019: 62) dalam menjalankan organisasi dibutuhkan suatu alat yang dinilai akan efektif dalam menjalankan organisasi untuk mencapai visi dari organisasi tersebut yaitu aturan. Ketaatan akan aturan tersebutlah yang disebut dengan sikap disiplin. Hal ini tetap harus dilakukan walaupun tidak ada jaminan yang pasti akan tercapainya tujuan tersebut.

Permasalahan seperti budaya organisasi sudah sering terjadi pada saat proses perekrutan karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Food. Layaknya di perusahaan lain, para pekerja yang mencoba membuktikan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk membuktikan hal tersebut sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan adanya sistem kekeluargaan yang diterapkan pada perusahaan yang dianggap dapat menghambat proses berkembangnya suatu perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi didalam sebuah perusahaan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari PT. Charoen Pokphand Indonesia Food, persentase akan jam kedatangan karyawan di kantor yang melebihi dari batas toleransi yang telah diberikan perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB menunjukkan nilai persentase yang cukup tinggi. Suatu bentuk kompensasi seperti memundurkan jam kepulangan kerja seharusnya dilakukan oleh karyawan yang tidak datang tepat waktu. Namun hal tersebut masih jarang dilakukan oleh karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Food. Berdasarkan peraturan yang diberlakukan perusahaan, karyawan yang kedatangannya on time pada jam 08.00 WIB dapat melakukan jam pulang di pukul 17.00 WIB. Tingginya persentase keterlambatan ini disebabkan karena adanya kebijakan dari seorang pemimpin perusahaan yang tidak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis ingin meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur, pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Djkosantoso (2003: 67) menyatakan “budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan”. Defenisi yang komprehensif diberikan oleh Sobirin (2009: 253) memberikan pengertian organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lebih lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang berkerja sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang berstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu sel tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pengertian budaya organisasi diberikan oleh Pettigrew (2009: 256), Pettigrew merupakan orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya

organisasi, memberikan pengertian budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi kelompok tertentu.

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008: 114) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut [1] Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. [2] Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. [3] Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. [4] Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi. [5] Berorientasi Tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. [6] Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang didalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. [7] Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2003: 32) menyebutkan ada dua fungsi budaya bagi organisasi suatu perusahaan yaitu sebagai instrument external adaptation dan internal integration. Dalam *external adaptation*, budaya organisasi berfungsi sebagai [1] Petunjuk (*guide line*) pencapaian tujuan, dan [2] Pedoman dalam menghadapi pihak luar. Dalam hal ini budaya organisasi berfungsi bagi perusahaan dalam menghadapi kondisi eksternal organisasi. Seringkali kondisi ini mempengaruhi bahkan mengombang-ambingkan perusahaan. Pada konteks inilah budaya diproyeksikan mampu memberikan kekuatan bagi upaya menjadi eksistensi perusahaan. Budaya yang mampu memberikan petunjuk ini bermanfaat untuk menuntun perilaku *employee*. Sementara internal integration berarti budaya organisasi sebagai instrumen yang dapat membentuk *collective identity* dan sebagai *finding ways* yang mengkolaborasikan metode kerja dan kehidupan bersama (*living together*). Pada bagian ini budaya organisasi mampu mengidentifikasi tiga aspek utama dalam kehidupan berorganisasi yaitu [1] Memberikan siapa anggota dan bukan anggota, [2] Menentukan perilaku anggota yang dapat diterima dan yang tidak dalam organisasi, [3] Membatasi konsep keberpihakan, mana kawan dan lawan. Dalam konteks inipun budaya organisasi seringkali dihubungkan dengan konsep-konsep alokasi power, status, peran dan otoritas.

Tujuan utama dari budaya organisasi yaitu bermanfaat sebagai alat komunikasi untuk semua hal yang berhubungan dengan aktivitas dan budaya organisasi sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan anggota untuk memahami segala sesuatu mengenai organisasi. menurut Sutejah (2012: 67) adalah [1] Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi. [2] Memperkenalkan budaya organisasi pada anggota, [3] Meningkatkan komitmen dan daya inovasi anggota. Menurut Robbins dan Coutler (2012: 80) indikator-indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut [1] Perilaku pemimpin, Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai. [2] Mengedepankan misi perusahaan, Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan. [3] Proses pembelajaran, Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan. [4] Motivasi, Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja, kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Wibowo (2010: 379) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Hariandja (2009: 320) motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah dalam suatu perusahaan. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain [1] Keinginan untuk dapat hidup, [2] Keinginan untuk dapat memiliki, [3] Keinginan untuk memperoleh penghargaan, [4] Keinginan untuk memperoleh pengakuan, [5] Keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain [1] Kondisi lingkungan kerja adalah, [2] Kompensasi yang memadai, [3] Supervisi yang baik, [4] Ada jaminan karir, [5] Status dan tanggungjawab, dan [6] Peraturan yang fleksibel.

Menurut Syahyuti (2010: 41) indikator motivasi kerja, yaitu antara lain [1] Dorongan mencapai tujuan, Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari satu perusahaan atau instansi, [2] Semangat kerja, Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, [3] Inisiatif dan kreatifitas, Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini suatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya, [4] Rasa tanggung jawab, Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:19) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Busro (2018:17), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2017:193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Menurut Pandi (2016:19) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh

dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan nilai ketertiban. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelidikan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129), yaitu [1] Disiplin preventif, Disiplin preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja, [2] Disiplin korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2015:132) adalah sebagai berikut [1] Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin [2] Teknik disiplin pencegahan yang [3] Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Abdurrahmat (2006:173) yaitu:

1. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan hal yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

3. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja

bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

4. Sanksi hukuman

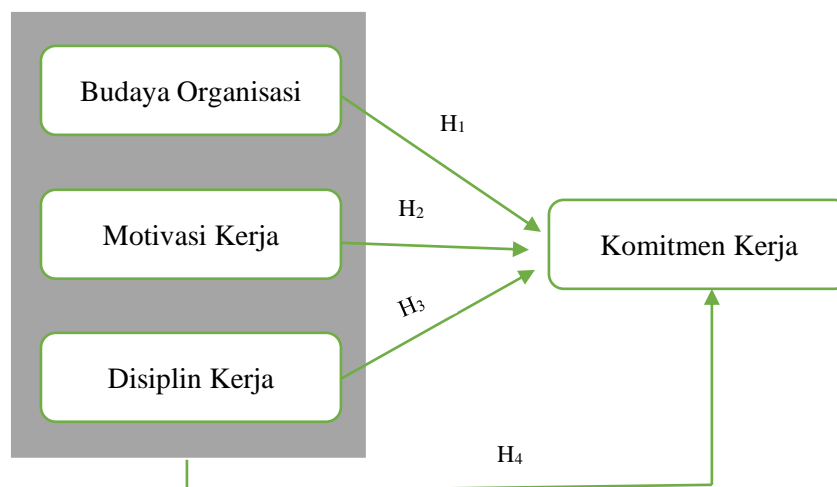
Berat atau ringan sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepentingannya oleh bawahan.

Komitmen Organisasi

Griffin (2010: 154) menyatakan bahwa komitmen organisasi atau *organisational commitment* merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi. McShane & Von Glinow (2008:119) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Coetzee (2011 : 60) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu : [1] *Personal Factors*, [2] *Situational Factors*, yaitu terdiri dari *workpace values, subordinate-supervisor interpersonal relationship, job characteristics, organizational support* [3] *Positional Factors*, terdiri dari *organizational tenure, hierarchical job*. Menurut Robbins dan Judge (2015: 78), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu diatas, maka hipotesis simultan yang diambil penulis dari penelitian adalah:

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₄ : Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian dilakukan Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Food. Alamat Jln. Pulau Solor 2 No. 2 KIM 2 Mabar. Populasi serta sampel yang digunakan sebanyak 89 orang. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Sumber data penelitian mengambil data langsung menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu; uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dilanjutkan menggunakan regresi linier berganda serta uji hipotesis yaitu uji signifikansi individual dan uji serempak serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Identitas Responden

Tabel 1. Identitas Responden

No.	Identitas Responden	Responden	Persentase %
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	55	61,80
	Perempuan	34	38,20
2.	Usia		
	<20	5	5,62
	21-30	14	15,73
	31-40	35	39,32
	41-50	32	35,95
	>50	3	3,38
3.	Pendidikan		
	Sekolah Menengah Atas	18	20,22
	Diploma (D 1,2,3)	25	28,09
	Sarjana (S 1)	40	44,94
	Magister (S2)	6	6,75
4.	Lama Bekerja		
	< 1	8	8,99
	1 – 4	13	14,61
	5 – 10	15	16,85
	11 – 15	24	26,97
	> 16	29	32,58

b. Pengujian Kualitas Data

Pengujian Validitas

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil uji validitas pada seluruh

variabel menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai *Cronbach Alfa* hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel-variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

C. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan agar hasil penelitian ini dapat membentuk hasil yang BLUE (*Best Linear Unbiazed Estimation*) dan *varians minimum*.

Uji Normalitas

**Tabel 2. Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89859633
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.045
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

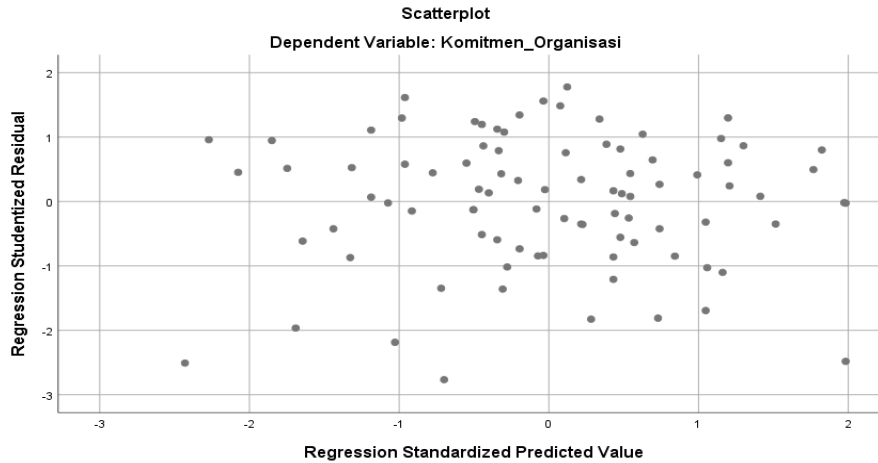
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5.024	3.829		1.312	.193		
Budaya_Organisasi	.365	.150	.229	2.436	.017	.818	1.223
Motivasi_Kerja	.707	.171	.385	4.131	.000	.831	1.204
Disiplin_Kerja	.471	.129	.315	3.656	.000	.977	1.023

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Pada tabel 3 diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,818. Nilai *Tolerance* Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0,831. Nilai *Tolerance* Disiplin Kerja (X_3) adalah sebesar 0,977. Nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,100 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Scatter plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini akan dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika titik – titik yang terdapat pada gambar tersebar secara merata. Meratanya titik – titik ini diketahui bahwa titik – titik tersebar diantara titik 0. Melihat pada gambar 2 diketahui bahwa titik – titik tersebar merata mengikuti diantara titik 0. Ini dapat dikatakan bahwa data telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Asumsi Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.024	3.829		1.312	.193		
Budaya_Organisasi	.365	.150	.229	2.436	.017	.818	1.223
Motivasi_Kerja	.707	.171	.385	4.131	.000	.831	1.204
Disiplin_Kerja	.471	.129	.315	3.656	.000	.977	1.023

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah

$$Y = 5.024 + 0.365X_1 + 0.707X_2 + 0.471X_3$$

Dilihat dari persamaan linear tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hubungan dalam model penelitian ini adalah hubungan linear positif. Model penelitian dalam bentuk persamaan

regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Diketahui ketika Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan, maka Komitmen Organisasi sebesar 5,024 poin.
- Ketika Budaya Organisasi (X_1) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,365 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
- Ketika Motivasi Kerja (X_2) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0.707 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
- Ketika Disiplin Kerja (X_3) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0.471 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.816	3	154.272	17.736	.000 ^b
	Residual	739.364	85	8.698		
	Total	1202.180	88			

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan pada hasil pada tabel 5 nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 17,736 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.71 ($18.332 > 2.71$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.363	2.94930

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,385 atau sama dengan 38,50%. Artinya bahwa , budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan Budaya organisasi adalah sebesar 38.50% sisanya 61,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Beberapa contoh dari variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemampuan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 38,50% sedangkan sisanya sebesar 61,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini. Mengingat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan, maka sudah seharusnya manajemen puncak untuk membuat kebijakan – kebijakan yang dapat membentuk tata nilai perusahaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah kegiatan *family gathering*, makan bersama ketika jam istirahat, saling membantu pekerjaan teman, dan lain sebagainya.

Mengingat motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi, maka perusahaan membutuhkan seorang motivator bagi karyawan, hal ini dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan fisik serta kebutuhan non fisik bagi karyawan, sehingga karyawan akan bersedia melakukan pekerjaannya dengan baik. Mengingat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi peningkatan komitmen kerja, maka sudah seharusnya perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada berdasarkan kehadiran, cara kerja, ketaatan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Ayu dan Giantri (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6, No 104. ISSN: 2302-8912. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur*.
- Busro, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Coetzee (2011). *Employee Commitment. University of Pretoria etd*. <http://upetd.up.ac.za/thesis/Aviable/etd04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. dwnload: Oktober 04, 2013.
- Djkosantoso, (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Griffin, Jill. (2010). *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

- McShane & Von Glinow (2008). “ *Organizational Behavior* “. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Pandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018.
- Pettigrew, (2009). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja*.
- Robbins dan Coutler, (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins dan Judge (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16, Jakarta: Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, (2003). *Managing Organizational Behavior*, Fifth Edition, John Wiley & Sons, Inc., Canada.
- Sobirin. (2009). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Susanto, (2019). *Manajemen Bisnis Sebagai Sarana Untuk Menumbuhkan Pengusaha-Pengusaha Baru* (Studi Kasus pada PKBM Nurul Qolbi, Kota Bekasi, Jawa Barat) *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis* Vol.1 Oktober 2019.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutejah, (2012). *Pengenalan Warna Melalui Penggunaan Model Ekperimentasi Learning pada Anak Usia Dini*. Jakarta, Antalogi UPI.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial* [online]. Tersedia <http://syahyutivariabel.blogspot.com>
- Wahyudi, (2019: 62). *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik guru di sma negeri 6 samarinda*.
- Wibowo. (2010: 379). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.