

## **PENGUATAN KOMITMEN KERJA MELALUI PENINGKATAN MOTIVASI YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA DAN LINGKUNGAN KERJA**

**I Nyoman Marayasa<sup>1</sup>, Mukrodi<sup>2</sup>**  
Universitas Pamulang, Banten  
dosen00569@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen00560@unpam.ac.id<sup>2</sup>

**Submitted:** 24<sup>th</sup> Jan 2021/ **Edited:** 28<sup>th</sup> Mar 2021/ **Issued:** 01<sup>st</sup> April 2021

**Cited on:** Marayasa, I. N., & Mukrodi, M. (2021). PENGUATAN KOMITMEN KERJA MELALUI PENINGKATAN MOTIVASI YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA DAN LINGKUNGAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 251-260.

### **ABSTRACT**

The results will not betray effort, it is a real expression, that every success is the result of hard work, ability, intelligence, and sacrifice. This means that at work requires a committed attitude. Namely, a determination, sincerity, and responsibility for the trust received. Thus, every behavior is obedience to rules, obedience to orders, and compliance with procedures. The employee model with this attitude has a significant effect on the achievement of organizational goals. This study is interested in expressing the attitude of commitment and the variables that influence it. The research method used is quantitative, descriptive analysis, and path analysis. The results showed that the organizational culture variable was the dominant factor in commitment. Even organizational culture can increase morale (motivation) which has an impact on strengthening work commitment. In addition, the work environment variable has a weak relationship in explaining work motivation and commitment.

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

### **PENDAHULUAN**

Organisasi menyadari, tujuannya hanya dapat dicapai melalui peran sumber daya manusia (Sepahvand, et, al., 2019). Hal ini mengisyaratkan, bahwa sumber daya manusia adalah unsur terpenting, sehingga kedudukannya tidak dapat disamakan dengan unsur lain (modal, mesin, teknologi). Hal ini menuntut adanya perlakuan khusus, yakni pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia. Sejatinya, upaya tersebut dimaksudkan bukan semata-mata kepentingan SDM, melainkan bagaimana organisasi melakukan pendekatan guna SDM yang ada dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan, dalam hal ini produktif dan berkinerja baik (Masouleh & Allahyari, 2017). Dalam banyak kajian dikemukakan, adanya tujuan dan keinginan mendapatkan

keuntungan, menuntut organisasi untuk mendayagunakan sumber daya manusia, berharap dengan kerja kerasnya, tujuan tersebut tercapai (Harras, et, al., 2020). Dalam sebuah riset dikatakan, kemajuan yang dicapai oleh perusahaan besar seperti IBM, Apple, Microsoft, KFC, dan sebagainya adalah manifestasi dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka dari pada itu, perusahaan berani memberikan timbal balik yang tinggi, termasuk fasilitas yang memadai (Giao, et, al., 2020).

Wahyu & Salam (2020) menjelaskan, sumber daya manusia adalah mesin berwujud manusia, yang mampu menggerakkan seluruh roda kehidupan perusahaan, melalui tangan-tangan SDM yang kompeten, berbagai tujuan tercapai, dan memberikan kepuasan kepada banyak pihak, terutama para manajer. Tentu, pencapaian tersebut tidak terlepas dari kiprah pegawai itu sendiri, dalam hal ini komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Komitmen kerja diterjemahkan sebagai tanggung jawab moral seorang karyawan terhadap perusahaannya, sehingga dalam setiap aktivitas perusahaan, mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja keras, totalitas dan tuntas, serta berani mengambil risiko (Al-Sada, et, al., 2017). Lebih lanjut, sikap komitmen melahirkan sikap jujur, cermat, dan hati-hati, untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan dapat diselesaikan dengan hasil terbaik.

Wahyu & Salam (2020) menjelaskan, sikap komitmen menjadi penting, karena menjadi salah satu alasan keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan menyadari kemajuan dan keberhasilannya nyata, maka diperlukan sikap dan perilaku kerja yang dapat mengukur serta mewujudkan harapan tersebut. Melalui sikap komitmen yang tertanam dalam setiap karyawan, secara signifikan dapat melahirkan mental pekerja yang handal dan dapat diandalkan. Riset yang dilakukan oleh Yusuf (2020) menjelaskan, kaitan kinerja, produktivitas kerja dan komitmen sangat erat. Pasalnya, nilai komitmen yang mengakar dalam diri, dapat memperkuat semangat karyawan di dalam melaksanakan tugas. Tentu dengan semangat yang besar, akan berdampak pada kemampuan mengeluarkan seluruh potensi dan kompetensi, karena hal tersebut produktivitas kerja meningkat.

Selain itu, sikap komitmen dapat menjadi benteng diri atas tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Seren Intepeler, et, al., 2019; Umamaheswari & Krishnan, 2016). Seperti ceroboh dalam bekerja, melakukan manipulasi terhadap realisasi kerja, malas dalam bekerja, tidak bersungguh-sungguh menuntaskan pekerjaan,

dan lari dari masalah. Tentu, dengan sikap komitmen, para karyawan cenderung menjadi pribadi yang kuat dan terbuka (Jawaad, et, al., 2019).

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya organisasi**

Budaya diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat. Dalam konteks organisasi, budaya adalah nilai-nilai kebaikan yang relevan dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi dibangun dengan tujuan, terbentuk karakteristik unik yang melekat pada setiap karyawan di dalam melaksanakan tugas, di antaranya bersikap ramah, bersikap sopan, bertutur kata baik, saling bekerja sama dan menolong, berperilaku disiplin, taat terhadap perintah atasan, dan sebagainya (Park & Doo, 2020). Diharapkan dengan nilai-nilai tersebut, seluruh kegiatan bisnis perusahaan terlaksana dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik. Adapun indikator budaya di dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya kerja, yakni menjalankan nilai dan aturan yang berlaku di dalam organisasi selama bekerja, seperti ketaatan terhadap aturan dan kepatuhan terhadap perintah.
2. Budaya diri, yakni sikap diri yang diperlukan selama berinteraksi di dalam perusahaan, baik pada saat bekerja maupun tidak.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan berarti wilayah atau sekitar. Dalam arti luas, yang dimaksud dengan wilayah adalah pengaruhnya. Dengan kata lain, semua hal yang ada pada suatu wilayah memberikan nilai atau pengaruh tertentu. Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja adalah seluruh keberadaan unsur perusahaan, seperti karyawan, pimpinan, peralatan, fasilitas kerja, dan sebagainya, secara eksplisit berpengaruh terhadap proses pelaksanaan tugas. Berdasarkan pengertian tersebut, maka esensi lingkungan adalah keberadaan sesuatu yang memberikan dampak terhadap emosional seseorang. Dalam sebuah penelitian dikemukakan, sumber terbesar semangat kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja yang baik, dalam hal ini rekan kerja dan manajer (Teo, et, al., 2020; Naz, et, al., 2020). Terjalannya harmonisasi antara satu dengan yang lain, dapat memperkuat semangat kerja, dan berimplikasi pada kesungguhan (komitmen) di dalam menjalankan tugas. Adapun indikator lingkungan yang digunakan adalah:

1. Hubungan kerja

2. Fasilitas kerja yang memadai
3. Kelayakan gedung/ ruang kerja

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan semangat. Dalam melaksanakan tugas semangat dapat berupa energi dan gairah. Dengan kata lain, motivasi adalah sumber energi intrinsik bagi karyawan di dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah riset dijelaskan, keberhasilan kerja dapat terjadi karena semangat yang tinggi (Pranitasari, 2020). Hal ini mengisyaratkan, semua kebaikan kerja seperti disiplin, patuh perintah pimpinan, optimis, bertanggung jawab, dan sebagainya karena adanya motivasi. Kenapa hal tersebut terjadi? motivasi memberikan rasa senang di dalam bekerja, karena senang itu seseorang akan fokus pada tujuan yang ditetapkan (Liu, et, al., 2020). Adapun indikator motivasi yang digunakan adalah:

1. Semangat kerja
2. Kesenangan dalam bekerja
3. Optimis

Secara teoritis, motivasi dikategorikan sebagai daya pendorong yang dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut terjadi, karena motivasi dapat menampilkan gambaran kebaikan atau kesenangan tentang apa yang akan didapat setelah suatu pekerjaan diselesaikan. Maka dapat dipahami, motivasi adalah faktor yang secara dominan mempengaruhi persepsi, sikap, dan tindakan seseorang di dalam bekerja, yang kecenderungannya akan mengarah pada kesenangan, kebahagiaan, antusias, dan optimis.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen dalam pengertian umum adalah perjanjian. Jadi, ketika seorang karyawan telah menjadi bagian suatu perusahaan, maka hendaknya ia menepati kontrak yang sudah disepakati, misalnya melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang melekat (Lambert, et, al., 2020). Namun, komitmen sering kali diartikan sebagai tanggung jawab moral seseorang terhadap hak-hak orang lain. Dalam perusahaan, tentu seorang karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan kemampuan, lebih dari itu menuntut perilaku etis dan berintegritas (Gopinath, 2020). Adapun indikator komitmen yang digunakan adalah:

1. Komitmen terhadap perusahaan

2. Komitmen terhadap pekerjaan
3. Komitmen terhadap tim kerja

## METODE PENELITIAN

Berikut ini langkah-langkah ilmiah yang digunakan di dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Basis penelitian adalah kuantitatif;
2. Metode penelitian adalah asosiatif;
3. Desain dan model penelitian adalah jalur
4. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner.
5. Skala instrumen penelitian adalah likert.
6. Teknik analisis menggunakan analisis jalur.
7. Teknik sampel menggunakan acak sederhana.
8. Sampel yang digunakan sebanyak 102 responden.
9. Subyek penelitian adalah karyawan PT Zahir Internasional Jakarta Selatan.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Analisis Jalur Struktur I**

Dependen	Independen	Beta/ Kontribusi	sig
Motivasi kerja	Budaya organisasi	0.417	0,000
	Lingkungan kerja	0.360	0,000
	Simultan	0.525	0,000

Sumber : Data Penelitian, 2020

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja**

Hasil analisis jalur menunjukkan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai regresi sebesar 0,417. Artinya, jika budaya organisasi meningkat sebesar satu kali, maka motivasi karyawan meningkat sebesar 0,417. Temuan ini menguatkan pendapat para ahli yang menyatakan, nilai-nilai kebaikan organisasi yang menjadi kebiasaan dapat meningkatkan gairah di dalam bekerja.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja**

Hasil analisis jalur menunjukkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai regresi sebesar 0,360. Artinya, lingkungan kerja

merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan nilai statistik sebesar 0,360.

### **Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja**

Hasil uji analisis jalur budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai kontribusi sebesar 0,525. Nilai koefisien kontribusi sebesar 0.525, artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peluang sebesar 52,5% terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

**Tabel 2. Analisis Jalur Struktur II**

Dependen	Independen	Beta/ Kontribusi	sig
Komitmen organisasi	Budaya organisasi	0,310	0,001
	Lingkungan kerja	0,245	0,036
	Motivasi kerja	0,372	0,000
	Simultan	0,633	0,000

Sumber : Data Penelitian, 2020

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

Secara statistik budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,310. Artinya, nilai peluang meningkatkan komitmen organisasi dari aspek budaya organisasi adalah sebesar 0,310 dengan asumsi kenaikan kelipatan satu kali. Temuan ini menguatkan penjelasan teori yang menyatakan, seringnya mengamalkan norma dan etika yang berlaku di dalam bekerja, dapat memperkuat karakteristik diri, di antaranya sikap komitmen.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil uji analisis jalur menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,245. Temuan ini menegaskan, bahwa sikap komitmen dapat terbangun dengan baik jika lingkungan kerja mendukung (nyaman).

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi**

Secara statistik motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dengan nilai sebesar 0,372. Temuan ini memperkuat argumentasi teori yang menyatakan, salah satu manifestasi dari motivasi adalah lahirnya sikap dan perilaku kerja yang baik, di antaranya komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pranitasari (2020) mengemukakan, semangat kerja (motivasi) dapat memperkuat sikap komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

### **Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap komitmen organisasi**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai kontribusi sebesar 0,633. Artinya, jika nilai-nilai budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik dan menjadi sebuah perilaku yang melekat di dalam bekerja, kemudian didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, serta diperkuat oleh semangat kerja yang tinggi, maka dapat meningkatkan komitmen kerja sebesar 63,3%.

**Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Dependen	Independen	langsung	Tidak Langsung
Komitmen organisasi	Budaya organisasi	$(0,310)^2 = 0.096$	$(0,417*0,372) = 0.155$
	Lingkungan kerja	$(0,245)^2 = 0.060$	$(0,360*0,372) = 0.133$

Sumber : Data Penelitian, 2020

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi karyawan akan meningkat lebih baik, jika kenaikan budaya organisasi berdampak terhadap kenaikan motivasi kerja.
2. Komitmen organisasi karyawan akan meningkat lebih maksimal, jika kenaikan lingkungan kerja berdampak terhadap kenaikan motivasi.

Berdasarkan kedua analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh atas kenaikan komitmen organisasi. Artinya, jika komitmen karyawan ingin meningkat lebih optimal, maka hendaknya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja.

### **Benang merah penelitian**

Berdasarkan analisis jalur, baik pada struktur I maupun II, maka dapat dikemukakan jalur penelitian sebagai berikut:

1. Jalur prioritas

Budaya organisasi akan berdampak maksimal terhadap komitmen kerja, jika melalui motivasi. Hal ini memberikan masukan, agar perusahaan dapat menjadikan budaya organisasi dan motivasi sebagai jalur prioritas di dalam peningkatan komitmen kerja karyawan.

2. Jalur pendukung

Selain memperhatikan jalur prioritas, hendaknya perusahaan juga memperhatikan aspek lingkungan. Diharapkan, perusahaan dapat mendorong pembangunan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, yang berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Baik langsung atau tidak, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Artinya, nilai-nilai organisasi yang rutin diimplementasikan dalam setiap aktivitas kerja, dapat memperkuat semangat kerja, dan terbangunnya sikap komit, terutama terhadap pekerjaan yang diemban. Seiring menguatnya nilai-nilai kebaikan tersebut, maka terpatrit dalam benak dan pikiran, untuk selalu bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan dapat memberikan kebaikan kepada semua pihak yang terlibat.

Baik langsung atau tidak, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, keadaan kantor yang baik akan melahirkan suasana kerja yang nyaman, sehingga lahir rasa betah dan bahagia. Terlebih hubungan antar karyawan terbangun dengan harmonis, maka akan memperkuat jiwa semangat sebagai anggota organisasi. Terlebih adanya dukungan pimpinan, akan memperkuat suasana hati karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat sikap komitmen, baik terhadap perusahaan maupun pekerjaan.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan dapat menjadi mediasi yang baik bagi variabel budaya dan lingkungan kerja. Artinya, kenaikan sikap komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan sejalan dengan peningkatan motivasi kerja, dan juga sejalan dengan meningkatnya budaya dan lingkungan kerja. Maka dapat ditarik benang merah, bahwa sikap komitmen adalah perilaku yang memungkinkan kinerja lahir, namun sikap komitmen memerlukan jiwa semangat (motivasi) yang tinggi, baik dari dalam diri ataupun dipengaruhi oleh faktor lain. Namun, hadirnya budaya kerja mempengaruhi mental karyawan, dalam hal ini perasaan untuk bekerja selayaknya sebagai anggota perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan implikasinya terhadap komitmen kerja.

Benang merah dari penelitian ini adalah, bahwa komitmen kerja akan terbangun secara maksimal jika perusahaan dapat membangun semangat kerja, dan faktor yang

paling relevan bagi karyawan di PT Zahir Internasional Jakarta Selatan adalah membangun budaya kerja dan didukung dengan peningkatan lingkungan kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Duy Tung, D. (2020). A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(2020), 215-224.
- Gopinath, R. (2020). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities. *GEDRAG & Organisatie Review*, 33(2), 2337-2349.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Liu, C., Wang, N., & Liang, H. (2020). Motivating information security policy compliance: The critical role of supervisor-subordinate guanxi and organizational commitment. *International Journal of Information Management*, 54, 102152.
- Masouleh, Z. D., & Allahyari, M. S. (2017). The predictability of organisational culture for commitment among faculty members: evidence from Iran higher education. *International Journal of Management in Education*, 11(1), 94-109.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, 10(2), 2158244020924694.
- Park, S., & Doo, M. Y. (2020). The effect of organizational culture and HR practices on female managers' commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development*.
- Pranitasari, D. (2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75-91.

- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Zagheri-Tafreshi, M. (2019). Factors affecting nursesâ perceived organizational commitment: A qualitative study. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 18(2), 303-311.
- Seren Intepeler, S., Esrefgil, G., Yilmazmis, F., Bengu, N., Gunes Dinc, N., Ileri, S., ... & Dirik, H. F. (2019). Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study. *Contemporary nurse*, 55(4-5), 380-390.
- Teo, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415.
- Umamaheswari, S., & Krishnan, J. (2016). Work force retention: Role of work environment, organization commitment, supervisor support and training & development in ceramic sanitary ware industries in India. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(3), 612-633.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16-24.