

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Iklim Organisasi PT. Dodorindo Jaya Abadi Tanjung Morawa

Carissa, Syawaluddin, Elcy Handayani Pramita, Thomas Sumarsan Goh

Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

Correspondence email: caarissatj@gmail.com, syawal73.pmc@gmail.com, chikachie@gmail.com, gotho@gmail.com

Abstrak. PT. Dodorindo Jaya Abadi adalah : perusahaan yang telah terakreditasi dan berdiri sejak tahun 1997 dengan menyediakan berbagai macam produk bayi bermerk Dodo yang bersertifikat ISO 9002 sehingga memiliki produk yang berkualitas internasional. Meskipun PT. Dodorindo Jaya Abadi telah merambah hampir ke seluruh wilayah di Indonesia, namun untuk perusahaan yang berkantor pusat di Tanjung Morawa – Medan, Sumatera Utara. Berbagai keluhan tentang tempat kerja atau suasana kerja yang tidak nyaman bagi karyawan saat bekerja. Perusahaan tidak dapat berkomitmen pada karyawannya dimana perusahaan tidak dapat menepati janjinya meskipun karyawan telah bekerja dengan sepuh hati. Karyawan tidak terdorong untuk memberikan yang terbaik atau yang paling optimal bagi perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 447 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 82 orang. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi. Secara parsial ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih berpengaruh daripada komitmen organisasional terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi.

Kata Kunci : komitmen organisasi, motivasi kerja, iklim organisasi

Abstract. PT. Dodorindo Jaya Abadi is: a company that has been accredited and established since 1997 by providing a variety of baby products branded Dodo which is ISO 9002 certified so that it has products of international quality. Even though PT. Dodorindo Jaya Abadi has expanded to almost all regions in Indonesia, but for a company headquartered in Tanjung Morawa – Medan, North Sumatra. Various complaints about the workplace or an uncomfortable working atmosphere for employees while working. The company cannot commit to its employees where the company cannot keep its promises even though the employees have worked with all their heart. Employees are not driven to give the best or the most optimal for the company. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 447 employees with the sampling technique using the Slovin formula, obtained as many as 82 samples. Simultaneously there is a significant influence between the variables of organizational commitment and work motivation on the organizational climate of employees of PT. Dodorindo Jaya Abadi. While partially found the variable organizational commitment has a significant effect on the organizational climate of employees of PT. Dodorindo Jaya Abadi. Partially, it was found that the work motivation variable had a significant effect on the organizational climate of the employees of PT. Dodorindo Jaya Abadi. The results of this study indicate that the variable of work motivation has more influence than organizational commitment on the organizational climate of employees of PT. Dodorindo Jaya Abadi.

Keywords : Organizational Commitment, Work Motivation, Organizational Climate

PENDAHULUAN

PT. Dodorindo Jaya Abadi adalah: sebuah perusahaan yang telah terakreditasi dan berdiri sejak 1997 dengan menyediakan berbagai produk bayi bermerek Dodo yang bersertifikasi ISO 9002 sehingga memiliki produk dengan kualitas internasional. Walaupun PT. Dodorindo Jaya Abadi telah melakukan ekspansi ke hampir seluruh wilayah di Indonesia, akan tetapi untuk perusahaan berpusat di Tanjung Morawa – Medan, Sumatera Utara. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan perusahaan yang dirasakan oleh para karyawannya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. iklim organisasi dapat mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh karyawan perusahaan. Setiap perusahaan akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam perusahaan atau sifat individu karyawan yang ada akan mendeskripsikan perbedaan tersebut.

Fenomena masalah yang terkandung dalam perusahaan terkait dengan permasalahan iklim organisasi adalah: berbagai keluhan mengenai tempat kerja ataupun suasana kerja yang tidak nyaman bagi karyawan selama bekerja di mana membuat karyawan menjadi tidak fleksibel dalam bekerja dan menjadi malu dengan rekan kerja lainnya seperti: adanya candaan yang sering menyindir sesama anggota rekan kerja jika adaya terjadi kesalahan ataupun ketika karyawan memiliki kekurangan di mana hal ini pernah terjadi pada karyawan yang gagap dan sering dijadikan sebagai bahan candaan bagi rekan kerja. Selain itu perusahaan juga dinilai jarang melaksanakan komunikasi dalam perusahaan ataupun kegiatan bersama yang dapat memperat atau menjadikan karyawan semakin saling mengenal membuat

karyawan menjadi merasa asing dalam tempat kerjanya seperti: biasanya dalam beberapa perusahaan sering mengadakan acara bersama yang dapat membuat mereka semakin saling mengenal layaknya kegiatan makan bersama, kegiatan buka puasa bersama ataupun kegiatan tukaran kado dengan rekan kerja lainnya sehingga dengan demikian mereka menjadi saling mengenal dan akrab.

Karyawan baru juga jarang diajak untuk berkomunikasi sehingga membuat karyawan baru lebih sering berdiam diri ketika menyelesaikan pekerjaannya seperti: ketika sedang jam istirahat makan, rekan kerja lainnya pergi makan bersama, akan tetapi karyawan baru hanya dibiarkan sendirian tanpa memiliki keinginan untuk mengajaknya pergi makan bersama. Selain itu, karyawan baru juga terlihat lebih sering makan sendiri di dapur daripada dengan rekan kerja senior lainnya dan untuk beberapa karyawan baru lainnya juga lebih memilih untuk berkomunikasi atau bergabung dengan sesama karyawan baru dari bagian yang merasa bahwa mereka lebih memiliki keadaan yang sama dibandingkan dengan para rekan kerja senior lainnya dan karyawan pun menjadi dapat lebih bertukar pikiran dibandingkan dengan seniornya tersebut. Selain itu, dalam perusahaan juga tidak diberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan keluhan atau saran karena jika hal tersebut dilakukan, maka atasan akan merasa bahwa karyawan tersebut tidak patuh kepadanya dan akan menjadi lebih sering untuk berbicara kembali saat diberikan arahan untuknya. Untuk perihal lainnya seperti: konflik yang terjadi diantara sesama rekan kerja yang saling beradu mulut ketika menyelesaikan pekerjaan membuat suasana terkadang menjadi canggung dan karyawan lainnya juga hanya dapat berdiam diri dan tidak berani membela satu sama lainnya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis yang menjadi karakteristik hubungan antara anggota karyawan dengan perusahaannya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan karyawan dalam melanjutkan tanggung jawabnya dalam perusahaan dan biasa juga dapat dianggap sebagai keputusan untuk dapat bertahan bekerja pada perusahaan atau tidak. Fenomena masalah yang terkandung dalam perusahaan terkait dengan permasalahan komitmen organisasi adalah: perusahaan tidak dapat berkomitmen pada karyawannya di mana perusahaan tidak dapat menepati janjinya walaupun karyawan telah bekerja dengan sepenuh hati seperti: contoh kecilnya karyawan dijanjikan akan diberikan penambahan uang kerajinan, akan tetapi ketika karyawan lembur, karyawan menilai bahwa dirinya tidak pernah mendapatkan penambahan balas jasa dalam bentuk apapun. Selain itu, karyawan juga pernah dijanjikan oleh perusahaan bahwa sedang adanya kekosongan pada posisi yang lebih tinggi, akan tetapi ketika karyawan masuk kerja, karyawan pernah menanyakan mengenai kekosongan posisi tersebut mengapa masih belum diisi oleh rekan kerja yang telah senior, namun dari jawaban rekan kerjanya menyatakan bahwa tidak adanya kekosongan posisi tersebut, atasan sengaja memberitahukan hal tersebut agar dapat melihat apakah karyawan baru yang diterima memiliki keinginan untuk menunjang karir yang lebih tinggi sehingga semakin giat bekerja. Mendengar informasi tersebut, karyawan seperti: kehilangan keseriusannya karena pada awalnya dirinya benar-benar diberikan kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi karena merasa dirinya layak. Kekecewaan terhadap perusahaan yang tidak komitmen pada akhirnya membuat karyawan menjadi semakin lama semakin malas bekerja. Tidak mengherankan jika suasana kerja semakin lama semakin terasa sunyi karena beberapa karyawan telah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan tidak ingin menjalin sebuah hubungan yang khusus dengan rekan kerjanya tersebut.

Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang karyawan untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Biasanya secara umum motivasi dianggap seperti: sekumpulan dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan selalu memberikan yang maksimal kepada perusahaan. Fenomena masalah yang terkandung dalam perusahaan terkait dengan permasalahan motivasi kerja adalah: karyawan tidak terdorong untuk memberikan yang terbaik atau yang paling optimal untuk perusahaan karena untuk hal pertama, karyawan tidak memberlakukan sistem penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik sehingga membuat karyawan menjadi bekerja sesuai standarnya saja tanpa memiliki kemauan untuk meningkatkan hasil yang diberikannya lagi.

Selain itu, perusahaan juga sangat jarang memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan sedikit kesalahan terkecuali jika kesalahan tersebut sudah sangat serius sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa tidak perlu bekerja dengan serius dan pada akhirnya menjadi tidak teliti dalam bekerja. Kurangnya motivasi juga membuat karyawan menjadi kurang bergairah atau tidak semangat dalam bekerja sehingga dalam ruang kerja terlihat suasana yang negatif seperti: karyawan berbicara dengan keadaan yang lesu ataupun tidak bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya menjadi berdampak pada keadaan karyawan lainnya. Adapun perusahaan tidak pernah memotivasi karyawan seperti: mengajak para rekan kerja untuk makan bersama atau menghabiskan liburan bersama ke pantai ataupun ke Brastagi untuk berlibur sehingga hal tersebut membuat hubungan kerja karyawan menjadi tidak sebaik atau sedekat rekan kerja yang sering keluar bersama dalam menghabiskan waktu-waktu berlibur mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap iklim organisasi PT. Dodorindo Jaya Abadi Tanjung Morawa.

Tinjauan Pustaka Kajian Teoritik

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana orang mengidentifikasi dengan organisasi yang mempekerjakan mereka yang tersirat pada kesediaan karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan niatnya untuk tinggal bersama organisasi untuk waktu yang lama. Menurut Wibowo (2017), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut Ulum (2016), iklim organisasi mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi atau sifat individu yang ada akan mendeskripsikan perbedaan tersebut.

Menciptakan iklim yang menyenangkan dalam sebuah perusahaan bukanlah hal yang mudah. Untuk hal ini, perusahaan harus memiliki komitmen untuk memberikan sebuah kepuasan bagi karyawan karena kepuasan tersebut akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh kegairahan dan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan. Berikutnya karyawan juga diwajibkan ikut berpartisipasi agar berkomitmen untuk memberikan yang terbaik pada organisasinya. Menurut Hasibuan (2016), pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan. Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya dalam menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan. Motivasi merupakan dasar bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh kegairahan. Lingkungan kerja yang dipenuhi dengan karyawan yang penuh akan motivasi akan menciptakan sebuah iklim yang baik untuk organisasi karena motivasi yang dimiliki tersebut akan berpengaruh kepada rekan kerja lainnya dan menghidupkan suasana kerja dalam organisasi. Selain itu perusahaan juga harus memiliki komitmen untuk mensejahterakan karyawannya dan bukan untuk kepentingan pribadi saja, dengan demikian, maka iklim yang baik akan tercipta dalam organisasi.

METODE

Lokasi penelitian adalah: PT. Dodorindo Jaya Abadi yang beralamat di jalan Pelita IV Blok. D No. 27, KIM Star, Tanjung Morawa. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian dari bulan September 2021 selesai sampai bulan Juni 2022. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Dodorindo Jaya Abadi selama periode 2020 sebanyak 447 karyawan. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Dodorindo Jaya Abadi selama periode 2020 sebanyak 447 karyawan. Ada beberapa cara penentuan ukuran sampel dan salah satunya adalah Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui dengan pasti. Dalam penggunaan rumus ini, hal pertama yang harus dilakukan adalah menetapkan taraf keyakinan terhadap hasil kebenaran atau taraf signifikansi toleransi kesalahan. Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus berikut:

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

Keterangan: n = Ukuran Sampel; N = Ukuran Populasi; e = Toleransi Kesalahan Yang Dipilih (10%)

$$n = \frac{447}{1 + 447 (10\%^2)} = \frac{447}{1 + 447 (0,01)} = \frac{447}{1 + 4,47} = \frac{447}{5,47} = 82$$

Perhitungan di atas mendapatkan jumlah sampel 82 karyawan. Peneliti menentukan toleransi kesalahan yang digunakan pada slovin sebesar 10% di mana hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan dari peneliti. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan : Y = Iklim Organisasi; a = Konstanta; b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1 (Komitmen Organisasi); b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2 (Motivasi Kerja); X_1 = Variabel Komitmen Organisasi; X_2 = Variabel Motivasi Kerja; e = Persentase Kesalahan (0,5)

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

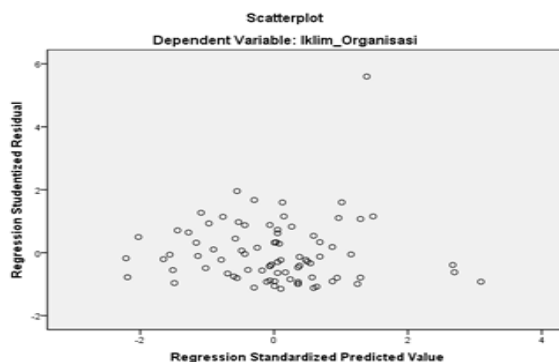
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34409640
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.045
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929

Sumber : data olahan

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.384	3.872		3.715	.000		
Komitmen Organisasi	.407	.107	.354	3.823	.000	.966	1.036
Motivasi Kerja	.502	.114	.408	4.406	.000	.966	1.036

Sumber : data olahan



Sumber : data olahan

Gambar 1
Scatterplot

Tabel 1 menjelaskan hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu: sebesar 0,929, maka dapat disimpulkan data tergolong berdistribusi normal. Sedangkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance* (0,966) > 0,1 dan nilai VIF (1,036) < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas. Gambar 1 menjelaskan bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari 82 sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 14,384 + 0,407 + 0,502 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 14,384 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu: komitmen organisasi dan variabel (X_2) yaitu: motivasi kerja bernilai 0, maka iklim organisasi adalah: tetap bernilai sebesar 14,384.
2. Koefisien $X_1(b_1) = 0,407$ menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap iklim organisasi sebesar 0,407. Artinya: setiap peningkatan nilai komitmen organisasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka nilai iklim organisasi akan meningkat sebesar 40,7%.

- Koefisien $X_2(b_2) = 0,502$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap iklim organisasi sebesar 0,502. Artinya: setiap peningkatan nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai iklim organisasi akan meningkat sebesar 50,2%.

Tabel 3
Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588 ^a	.346	.329	3.386	1.745

Sumber : data olahan

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,329. Hal ini berarti besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap iklim organisasi adalah: sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: pelatihan kerja, pengawasan, kompensasi, disiplin kerja dan lainnya.

Tabel 4
Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478.276	2	239.138	20.856	.000 ^a
Residual	905.821	79	11.466		
Total	1384.098	81			

Sumber : data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} (20,856) > F_{tabel} (3,11)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi. Selanjutnya Tabel 2 menjelaskan bahwa :

- Pada variabel Komitmen organisasi (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,823) > t_{tabel} (1,990)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi sehingga H_1 diterima.
- Pada variabel motivasi kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (4,406) > t_{tabel} (1,990)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap iklim organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi sehingga H_2 diterima.

SIMPULAN

- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,823) > t_{tabel} (1,990)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Iklim Organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (4,406) > t_{tabel} (1,990)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Iklim Organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (20,856) > F_{tabel} (3,11)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terdapat signifikan terhadap Iklim Organisasi karyawan PT. Dodorindo Jaya Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nalendra, Alosius Ranga Aditya, Yanti Rosalinah Agus Priadi dan Ibnu Subroto. 2021. *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Ulum, M. Chazienul. 2016. *Perilaku Organisasi (Menuju Orientasi Pemberdayaan)*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.