

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TEKNISI MESIN EDC BCA PADA PT LANG JAYA MAKMUR BERSAMA

Defi Kris Astuti

Susanto

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: November 2018. Disetujui: Desember 2018. Dipublikasikan: Januari 2019

ABSTRACT

This study analyzes the factors that influence the organizational commitment of technicians. This is a study to analyze the factors that influence the organizational commitment of employees in a company. Object of this research is PT Lang Jaya Makmur Semarang, By making the entire population of which 30 employees of the technician EDC BCA as a sample in the study.

From the results of hypothesis testing by t test found that the results of the t culture of the organization amounted to $2,493 > t$ table of $2,055$ means that the organizational culture influence on organizational commitment of employees, whereas the t supervision $-0,973 < 2,055$ means that control has no effect organizational commitment, t for intrinsic motivation by $2,288 > 2,055$ means the intrinsic motivation influence on organizational commitment, and t for extrinsic motivation $3,038 > 2,055$ means extrinsic motivation also affects the employees' organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Supervision, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Organizational Commitment

ABSTRAK

Ini adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada sebuah perusahaan. Obyek penelitian ini adalah PT Lang Jaya Makmur Semarang, perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dengan menjadikan seluruh populasi yaitu 30 orang karyawan bagian teknisi mesin EDC BCA sebagai sampel dalam penelitian.

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t ditemukan kalau hasil t hitung budaya organisasi sebesar $2,493 > t$ tabel sebesar $2,055$ artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, sedangkan t hitung pengawasan $-0,973 < 2,055$ artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, t hitung untuk motivasi intrinsik sebesar $2,288 > 2,055$ artinya motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan t hitung untuk motivasi ekstrinsik $3,038 > 2,055$ artinya motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi.

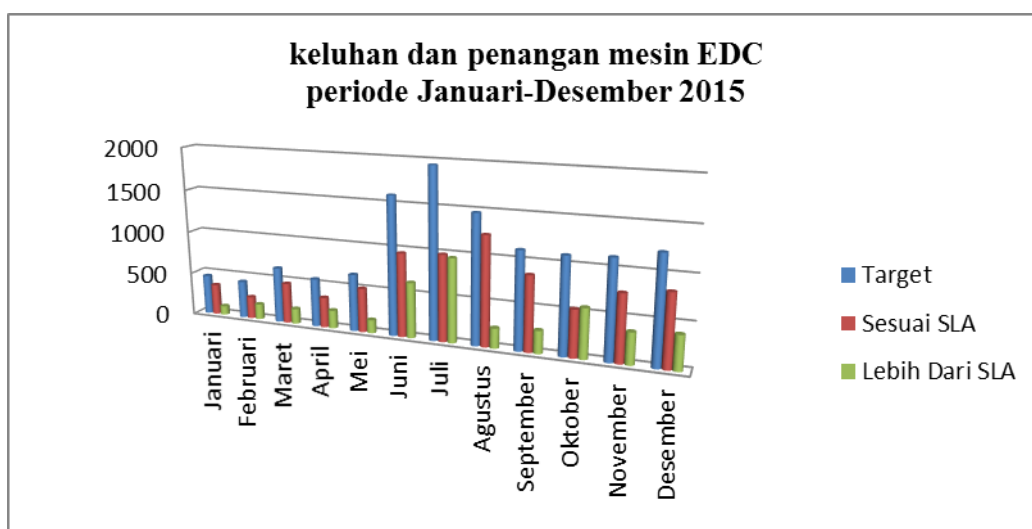
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan perusahaan. Menurut Handoko (2008) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Dengan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha merekalah rencana-rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Karena itulah kenapa sumber daya manusia disebut sebagai salah satu kunci keberhasilan perusahaan.

Begitu pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka penting bagi perusahaan untuk bisa memenejemen sumber daya manusia dengan baik. Begitu pula yang harus dilakukan oleh PT LJMB (PT Lang Jaya Makmur Bersama).

PT LJMB menjalin kerja sama dengan PT Bank Central Asia untuk penyediaan tenaga alih daya untuk mengisi beberapa posisi pekerjaan di Bank Central Asia Tbk Semarang. Salah satunya adalah Teknisi mesin EDC (*Electronic Data Capture*) BCA (*Bank Central Asia*) yang bekerja untuk melayani pelanggan BCA yang menggunakan mesin EDC demi menunjang kegiatan usaha mereka.

Grafik 1
Perbandingan Jumlah Keluhan Mesin EDC BCA dan Penanganan Sesuai Standar Waktu Perusahaan



SLA :

Standar Level Agreement oleh PTLJMB

Data source : PT Lang Jaya Makmur Bersama

Dari Grafik 1 tentang perbandingan antara jumlah keluhan dengan penanganan keluhan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan menunjukkan bahwa jumlah keluhan yang diterima oleh PT Lang Jaya Makmur Bersama tidak mampu ditangani secara maksimal berdasarkan standar waktu yang ditetapkan perusahaan, jika dilihat dari bulan januari sampai dengan desember jumlah keluhan mengalami fluktuasi, pada saat jumlah keluhan mengalami penurunan, tetap saja penanganannya tidak mampu diselesaikan sesuai dengan standar waktu perusahaan. Data tersebut jelas menunjukkan bahwa penanganan keluhan belum dapat diselesaikan secara efektif dan efisien oleh para karyawan teknisi mesin EDC BCA.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Sri Kumala Dewi (2015) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, pengawasan, terhadap kinerja melalui komitmen karyawan, menunjukkan ada pengaruh langsung signifikan dan positif dari komitmen terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya peningkatan komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Komitmen organisasi menurut Luthan dalam Sutrisno (2010) yang dikutip pada penelitian Indah Sri kumala Dewi (2015) adalah *Organization commitment is most often defined as : 1) a strong desire to remain a member of particular organization, 2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization, and 3) a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization.* Komitmen organisasi adalah: 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau masyarakat, 2) kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi, 3) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian Indah Sri Kumala Dewi (2015) budaya organisasi dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen karyawan.

Menurut hasil penelitian Leindra Dirianzani, *et. al* (2014) ada pengaruh dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan borongan pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.

Maka berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya judul yang diambil untuk penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin EDC BCA PT Lang Jaya Makmur Bersama”.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan oleh Stephen P. Robbins (2012) sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan mengharapkan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dengan demikian, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakan seseorang.

Merujuk pada pendapat Mowday dan Sopiah (2008) dalam penelitian Indah Sri Kumala Dewi (2015) Indikator dari Komitmen Organisasi yaitu:

1. Keinginan untuk bekerja keras dan terlibat dalam organisasi
2. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional (dalam Stephen P. Robbins, 2012) adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen normatif (*normative commitment*) kewajiban bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Budaya Organisasi

Phiti Sithi dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* (dalam Pabundu Tika, 2010), *Organizational Culture is a set of basic assumptions and beliefs that are shared by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration*. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi,

kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Beberapa indikator Budaya Organisasi berdasarkan penelitian Indah Sri Kumala Dewi (2015) yaitu:

1. Integritas, dengan perilaku utama: jujur dan berkomitmen
2. Sinergi, dengan perilaku utama: bekerja sama, saling menghargai, dan mendukung serta berpikir positif
3. Fokus pada pelanggan, dengan perilaku utama: peduli, proaktif, cepat tanggap, tulus ikhlas dan berorientasi pada solusi terbaik
4. Profesionalisme, dengan perilaku utama: kompeten dan bertanggung jawab, bekerja cerdas efektif dan efisien.
5. Unggul, dengan perilaku utama: kreatif, inovatif dan bernilai tambah serta memberikan hasil terbaik.

Pengawasan

Pengawasan menurut Saydam dalam Kadarisman (2012) dikutip pada penelitian Indah Sri Kumala Dewi (2015) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Merujuk pada pendapat Silalahi (2000) yang ada dalam penelitian Indah Sri Kumala Dewi, *et.al* (2015) ada beberapa indikator dari pengawasan yaitu: orientasi rencana (*plans oriented*), orientasi hasil (*result oriented*), cepat dan orientasi pengecualian (*prompt and exception oriented*), menyeluruh (multi dimensional) *system control*, akurat, realistik, adil dan obyektif, dapat dimengerti, tepat waktu, dapat diterima, efektif biaya, dan longgar (*flexible*). Dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator yaitu :

1. Orientasi rencana (*plans oriented*)
2. Orientasi hasil (*result oriented*)
3. Menyeluruh (multidimensional) *system control*
4. Tepat waktu

Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Teori untuk menjelaskan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang digunakan adalah teori dua faktor dari Fredrick Herzberg (dalam Stephen P. Robbins, 2012). Dari hasil penelitian yang dilakukan Herzberg diketahui menghasilkan sebuah hasil pembagian motivasi menjadi dua yaitu : Motivasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yaitu: kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian, dan Motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang yaitu : pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi-kondisi kerja, hubungan dengan individu lain, dan keselamatan kerja.

Penelitian Terdahulu

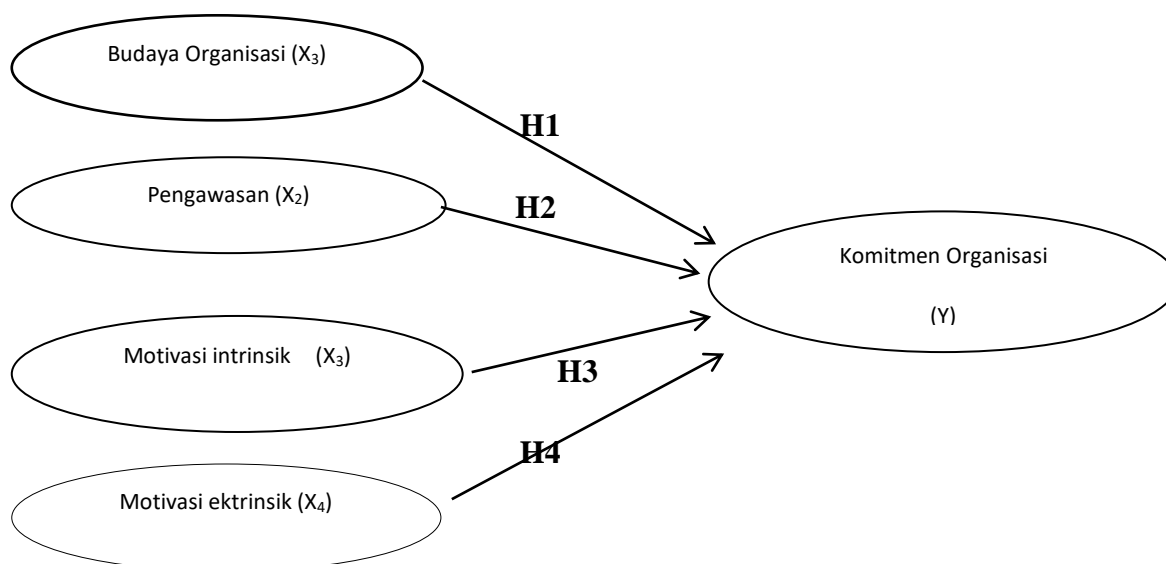
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Indah Sri Kumala Dewi, *et. al* (2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung signifikan dan positif terhadap komitmen. Artinya semakin kuat budaya organisasi ada dalam diri karyawan akan semakin kuat pula komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

Menurut hasil penelitian yang sama dari Indah Sri Kumala Dewi, *et.al* (2015) menunjukkan hasil bahwa selain budaya organisasi ada juga pengawasan, yang berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap komitmen. Tetapi ada hasil penelitian lain dari Erma Purwanti (2015) yang meneliti pengawasan sebagai bagian dari faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen dimana indikator yang diteliti pada penelitian tersebut adalah Kebutuhan untuk berinteraksi sosial, harapan karyawan untuk pengembangan kariernya, serta gaji atau upah. Hasil penelitian lain dari Leindra Dirianzani, *et.al* (2014) menyatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

H2 : Pengawasan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

H3 : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

H4 : Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Teknisi Mesin EDC (*Electronic data capture*) BCA (*Bank Central Asia*) yang berjumlah 30 orang karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh atau sering disebut sensus, dimana teknik penentuan sampel menggunakan seluruh populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga diputuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian yaitu sejumlah 30 orang (Sugiyono, 2009).

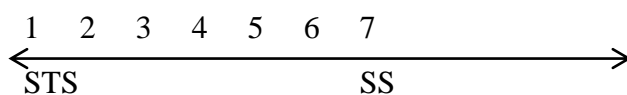
Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang menjadi anggota dari obyek penelitian (Karyawan teknisi mesin EDC BCA PT LJMB Semarang).

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak ketiga berupa data pencapaian target penanganan keluhan mesin EDC BCA oleh karyawan teknisi mesin EDC BCA selama periode bulan Januari sampai dengan Desember 2015.

Metode Pengumpulan Data

Melalui wawancara, observasi, kepustakaan, dan kuesioner secara personal. Dimana kuesioner menggunakan skala interval *Bipolar Adjective* dengan rentang skala nilai satu sampai tujuh, dengan memberikan hanya dua kategori ekstrim, misalnya mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju-sangat setuju dalam berbagai rentang nilai (Augusty Ferdinand, 2013).



STS: Sangat Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Spesifikasi modelnya dapat disajikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana β adalah koefisien regresi yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana :

Y : Komitmen Organisasi

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X_1 , Budaya Organisasi

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X_2 , Pengawasan

β_3 : Koefisien regresi dari variabel X_3 , Motivasi Intrinsik

β_4 : Koefisien regresi dari variabel X_3 , Motivasi Ekstrinsik

X_1 : Variabel Budaya organisasi

X_2 : Variabel Pengawasan

X_3 : Variabel Motivasi Intrinsik

X_4 : Variabel Motivasi Ekstrinsik

Uji Koefisien Determinasi atau Uji Adjusted R^2

Pengujian untuk koefisien determinasi atau uji Adjustes R^2 dilakukan untuk mengetahui kemampuan menjelaskan variabel X terhadap variabel Y. Jadi semakin besar nilainya berarti pengaruhnya semakin besar dan sebaliknya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta < 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel budaya organisasi, pengawasan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan)

$H_a : \beta > 0$ (ada pengaruh antara variabel budaya organisasi, pengawasan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan).

2) Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

Ho diterima atau Ha ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Ho ditolak atau terima Ha jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Dengan probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima Ha ditolak, jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 1. Analisis Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,672	1,026		,655	,518
Budaya_Org	,242	,097	,356	2,493	,020
Pengawasan	-,128	,131	-,187	-,973	,340
Motiv_In	,241	,105	,368	2,288	,031
Motiv_Ek	,228	,075	,500	3,038	,006

a. Dependent Variable: Komit_org

Sumber : Data Primer yang Diolah

Persamaan Regresi

$$Y = 0,356 X_1 - 0,187 X_2 + 0,368 X_3 + 0,500 X_4$$

Dimana:

Y : Komitmen Organisasi

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Pengawasan

X₃ : Motivasi Intrinsik

X₄ : Motivasi Ekstrinsik

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_1 , t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,493 > 2,055$. Nilai signifikansi t (0,020) kurang dari 5 % menandakan H_a diterima, artinya secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

b. Uji Hipotesis Pengawasan Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 , nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $-0,973 < 2,055$. Nilai signifikansi t (0,340) lebih dari 5 % menandakan H_o diterima, artinya secara parsial variabel pengawasan (X_2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

c. Uji Hipotesis Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_3 , nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,288 > 2,055$. Nilai signifikansi t (0,031) lebih dari 5 % menandakan H_a diterima, artinya secara parsial variabel motivasi intrinsik (X_3) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

d. Uji Hipotesis Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_4 , nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,038 > 2,055$. Nilai signifikansi t (0,006) lebih dari 5 % menandakan H_a diterima, artinya secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X_4) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square*, dan juga sebaliknya. Maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS :

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,877 ^a	,770	,733	,537	,770	20,903	4	25	,000

a. Predictors: (Constant), Motiv_Ek, Budaya_Org, Motiv_In, Pengawasan

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjust R²*) sebesar 0,733 atau 73,3% ini artinya bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel independen yaitu budaya organisasi, (X1), pengawasan (X2), motivasi intrinsik (X3), dan motivasi ekstrinsik (X4) dengan variabel dependen komitmen organisasi (Y) sedangkan sisanya sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel – variabel lain.

Pembahasan

a. Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji t menunjukkan t hitung 2,493 > 2,005 (dari t tabel) artinya Ha diterima pada tingkatan signifikansi 0,020 secara parsial variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan berpengaruh pada komitmen kerja para karyawan yang terlibat dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Richie (2000) dalam jurnal (Ida Ayu Brahmawati, 2008). Selain itu juga mendukung pendapat Rashid *et al.* (2003) masih dalam jurnal yang sama (Ida Ayu Brahmawati, 2008).

b. Uji Hipotesis Pengawasan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil t hitung sebesar -0,973 < t tabel 2,055, dengan nilai signifikansi 0,340 > 0,05 maka Ho diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengawasan (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan teknis mesin EDC BCA.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (dalam jurnal Indah Sri Kumala Dewi, 2015), menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa pengawasan termasuk salah satu faktor organisasi

yang mempengaruhi komitmen yang dapat membentuk dan memunculkan tanggung jawab.

c. Uji Hipotesis Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil t hitung sebesar $2,288 > t$ tabel sebesar $2,031$ dan signifikansi $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel motivasi intrinsik (X_3) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan teknisi mesin EDC BCA.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Champoux (2006) dalam jurnal penelitian (Ida Ayu Brahmawati, 2008) bahwa dampak intrinsik (seperti aktualisasi diri, pekerjaan yang menantang, dll) motivasi dapat meningkatkan kepemilikan, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, serta nilai-nilai organisasi.

d. Uji Hipotesis Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil t hitung sebesar $3,038 >$ dari t tabel $2,055$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X_4) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan teknisi mesin EDC BCA.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Herzberg (dalam Stephen P. Robbins, 2012) yang menyebutkan faktor-faktor pemeliharaan seperti pengawasan, gaji/upah, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja merupakan faktor pemeliharaan, artinya perusahaan bisa mempertahankan karyawan dengan pemenuhan faktor-faktor tersebut. Seperti pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bawahan dapat ditingkatkan.

PENUTUP

Kesimpulan

- a) Variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Semakin baik budaya organisasi dianut dan diterapkan oleh semua karyawan maka, akan semakin baik pula komitmen kerja para karyawan tersebut pada perusahaan.
- b) Variabel bebas yaitu pengawasan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Ada atau tidak, ketat atau tidaknya sebuah sistem

pengawasan yang diterapkan perusahaan tidak selalu memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

- c) Variabel bebas yaitu motivasi intrinsik (X_3), secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan, akan membuat komitmen kerja karyawan tersebut pada perusahaan juga semakin kuat/baik.
- d) Variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Semakin kuat motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan, akan membuat komitmen kerja karyawan tersebut pada perusahaan juga semakin kuat/baik.

Saran

a. Budaya Organisasi

Perusahaan harus melakukan beberapa hal seperti : Membuat acara-acara rutinitas, dengan acara rutinitas diharapkan bisa menumbuhkan rasa kebersamaan diantara para karyawan dalam perusahaan, dan memberi contoh dan teladan yang baik dari atasan kepada semua bawahannya dengan menjadi *figure* teladan yang baik.

b. Pengawasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada perusahaan, yang perlu diperhatikan adalah dengan memunculkan sikap kerja penuh inisiatif dan bertanggung jawab pada diri para karyawan terhadap pekerjaannya.

c. Motivasi intrinsik

Untuk membantu para karyawan memunculkan dan memperkuat motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Misalnya pengadaan seminar kisah-kisah sukses, dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menangani pekerjaan yang menantang.

d. Motivasi Ekstrinsik

Perusahaan harus memperhatikan motivasi ekstrinsik karyawan secara wajar, pemberian asuransi sesuai anjuran pemerintah, serta tetap memberi kontrol secara wajar, akan membantu perusahaan mempertahankan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Ida Brahmasari. 2008. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Pada PT Dupont Agricultural Product Indonesia*". Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol.5, No.1.
- Champoux, J.E. 2006. Organizational Behavior : Third Edition. USA : Thomson South-Western.
- Dirianzani, Leindra *et. al.* 2014. "*Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang*". Jurnal Teknis Industri Universitas Brawijaya. Vol.2, No.5.
- Ferdinand, Augusty. 2013. Metode Penelitian: Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hani, T. Handoko. 2011. Manajemen Edisi 2. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers : Depok.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, Edisi 5. Salemba Empat : Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah mada University Press.
- Papundu, Moh. Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Purwanti, Erma dan Tri Seno Anjarnarko. 2015. "*Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT Perkebunan Nusantara X (PERSERO) Unit Usaha PT Toelangan-Sidoarjo*". Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.7, No.1.
- Rashid M. A. A, Sambasivan, M. and Johari, J. 2003. "*The Influence Of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance*". Journal of Management Development. 22(8) : 708- 728.

- Ritchie, M. 2000. Organizational Culture : An Examination of Its Effect on the Internalization Process and Member Performance. Southern Business Review. 1-13.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Salemba Empat : Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2002. Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen. Mandar Maju : Bandung.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Andi : Yogyakarta
- Sri, Indah Kumala Dewi, *et. al.* 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT BANK RIAU KEPRI”. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VII, No. 2.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R dan D. CV ALFABETA : Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. CV ALFABETA : Bandung.