

The Influence of Motivation, Work Environment, Compensation, and Organizational Culture on the Work Commitment of Employees of the Institute of Science and Health Technology (ITS) PKU Muhammadiyah Surakarta

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Institut Teknologi Sains Dan Kesehatan (ITS) PKU Muhammadiyah Surakarta

Ayu Putri Lestari¹, Endah Nawangsasi²

E-mail : ayu3109@gmail.com¹, endahnawangsasi32@gmail.com²

Prodi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and determine the effect of the work environment, motivation, compensation and organizational culture on the work engagement of ITS PKU Muhammadiyah Surakarta employees. This survey uses a quantitative survey. The sampling method for this research is saturated sample. The source of this survey data uses primary data from questionnaires distributed online to respondents who are registered as ITS PKU Muhammadiyah Surakarta employees with a total sample of 74. The results of this survey indicate that motivation has a positive and negligible effect on employee work engagement, the work environment has a positive and significant effect on employee work engagement, and compensation has a negative and negligible effect on employee work engagement. done and the negative and negligible impact of corporate culture. Positive effect. However, it did not have a significant impact on engagement. The results of R Squared Adjusted indicate that this study has an impact of 0.591. This means that motivation, work environment, compensation, and organizational culture can affect the work engagement of 59.1 employees. The remaining 40.9% is influenced by other variables not considered in this study.

Keyword : *Motivation, Work Environment, Compensation, Organizational Culture, Employee Work Commitment*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap work engagement pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Survei ini menggunakan survei kuantitatif. Metode pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah sampel jenuh. Sumber data survei ini menggunakan data primer dari kuesioner yang disebarluaskan secara online kepada responden yang terdaftar sebagai pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta dengan jumlah sampel 74. Hasil survei ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan dapat diabaikan terhadap keterikatan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh negatif dan dapat diabaikan terhadap keterikatan kerja karyawan. dilakukan dan dampak negatif dan dapat diabaikan dari budaya perusahaan. Efek positif. Namun, itu tidak memiliki dampak yang signifikan pada keterlibatan. Hasil R Squared Adjusted menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki dampak sebesar 0,591. Artinya motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi work engagement 59.1 karyawan. Sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja*

PENDAHULUAN

Agen membutuhkan umpan balik karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Kontribusi yang dituntut agensi dari karyawannya tentu saja bukan hanya kontribusi positif, tetapi juga kontribusi konseptual dan loyalitas karyawan kepada agensi. Setiap orang yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi pasti memiliki pekerjaan. Jika pegawai instansi tidak memiliki pekerjaan, maka tujuan instansi atau organisasi tidak akan tercapai. Namun, instansi dan organisasi pemerintah mungkin kurang memperhatikan kewajiban yang ada kepada pegawai, sehingga mengakibatkan kinerja dan loyalitas pegawai menjadi buruk.

Menurut Torang (2012:57), motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong karyawan untuk bekerja dalam batas-batas yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang optimal. Motivasi karyawan merupakan aspek penting yang harus ada untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Proses motivasi karyawan perlu lebih memperhatikan aspek keterikatan kerja. Dengan sisa 4.444 pegawai di instansi tersebut, diharapkan kualitas pegawai instansi tidak akan berubah jika keluar dari instansi tersebut. Kondisi fasilitas tetap stabil karena personel yang memenuhi syarat terus aktif dalam pengembangan fasilitas. Staf di ITSPKU Muhammadiyah Surakarta dimotivasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode langsung pujian, penghargaan, bonus, dll. Cara tidak langsung, seperti penyediaan sarana dan prasarana, di sisi lain dapat mendukung kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja keagenan merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari (Siagian, 2014) Lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya memotivasi karyawan. Jika instansi dapat memberikan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, efektivitas biaya fasilitas dan lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi dapat menjadi salah satu faktor retensi karyawan. Lingkungan kerja ITS PKU Muhammadiyah Surakarta sangat baik baik secara fisik maupun non fisik, dan ruang kerja yang sangat luas ber-AC serta fasilitas lainnya memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman.

Dalam hal ini kompensasi memegang peranan penting karena kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung untuk mempertahankan karyawan. Kebutuhan pekerja akan penghasilan yang diterima dari agen merupakan salah satu alasan perlunya santunan kecelakaan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:239), konsep kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Gaji yang diberikan oleh agen menentukan tingkat retensi karyawan. Jika gaji tidak sesuai dengan beban kerja, karyawan memilih posisi yang berbeda atau meninggalkan agensi. Dibutuhkan banyak uang untuk masuk dan keluar dari orang-orang berbakat, tetapi jika Anda dapat mengamankan orang-orang berbakat dan terampil, Anda dapat mengatakan bahwa Anda telah berhasil memperkenalkan sistem. Kompensasi pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta terdiri dari kompensasi berupa uang dan non

uang. ITS PKU Muhammadiyah. Kompensasi moneter pegawai Surakarta adalah gaji pokok UMR yang tergantung pada pangkat dan senioritas, tunjangan, insentif, asuransi dan dana pensiun. Kompensasi non-moneter, di sisi lain, memberikan manfaat karyawan seperti liburan, fasilitas yang wajar dan hubungan karyawan yang baik.

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat mendorong orang-orang di dalam organisasi untuk terlibat dalam pekerjaan. Definisi oleh Gareth R Jones tentang budaya organisasi adalah persepsi umum bahwa anggota organisasi berbagi sistem semantik yang sama. Budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi anggota suatu organisasi karena setiap orang dalam organisasi mengetahui budaya dominan organisasi tanpa disadari. Budaya organisasi yang dianut oleh seluruh pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan budaya organisasi yang islami yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Nilai dan norma yang berlaku di instansi tersebut sesuai dengan ajaran Islam dan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Penelitian terkait ini didukung oleh adanya perbedaan (research gap) antara hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian sebelumnya, menurut Jerry Marcellinus Rogahan. Sherley Marcheline Aesaria (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Menurut I Gusti Ayu, Ketut Ratna Dewi, dan Ida Bagus Ketut Surya (2017), budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Menurut Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018), hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nurhayati dan Siti Zahreni (2018), terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan keterlibatan organisasi. Sebuah studi oleh Anin Dhita Noor Nevlin, Lila Miryam Purba, dan Inda Wndriani (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan penting antara motivasi berprestasi dan keterlibatan karyawan.

Menurut Jalal Hanaysha (2019), pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Gun Gun Gumilar, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli Zulkifli (2020), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Menurut Mertayani Sari Dewi (2020), penghargaan tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Afriani, Dwi Rahayu (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Menurut NiNyoman Putu Maratini dan Nugroho, Edi Susanto (2021) telah menunjukkan dampak. Keterlibatan penghargaan organisasi.

PKU Muhammadiyah Surakarta ITS perlu meningkatkan komitmen staf sebagai salah satu perguruan tinggi atau lembaga yang berdaya saing tinggi yang mengkhususkan diri pada pendidikan kesehatan dan berdaya saing tinggi di antara perguruan tinggi sejenis yang bergerak di bidang yang sama. Komitmen seluruh karyawan sangat penting. Komitmen memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan bekerja

lebih bertanggung jawab daripada karyawan tanpa komitmen. ITS PKU Muhammadiyah Surakarta Pegawai yang Mempengaruhi Work Engagement adalah jumlah pegawai dengan komitmen kerja yang berbeda.

Keterikatan kerja sangat penting dan Anda perlu membuat komitmen ketika seorang karyawan pertama kali bergabung dengan agensi agar mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang bekerja pada suatu instansi diharapkan memiliki hubungan yang erat dengan organisasi untuk memastikan bahwa instansi tersebut berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada akhirnya, upaya diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan lembaga.

Salah satu hal yang menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian ini yaitu komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yang masih setia bekerja dengan waktu yang sangat lama. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis menduga ada pengaruh antara proses motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai ITS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang meneliti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai hal yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 74 orang pegawai. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (*adjusted R square*).

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5,156		3,127	,003			
Motivasi	,204	,117	,215	1,746	,085	,369	2,711
Lingkungan Kerja	,397	,133	,421	2,993	,004	,292	3,549
Kompensasi	-,022	-,123	-,026	-,180	,858	,274	3,646
Budaya organisasi	,212	,137	,235	1,546	,127	,242	4,129

^a Dependent Variable: Komitmen Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1. hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 5,156 + 0,204X_1 + 0,397X_2 - 0,022X_3 + 0,212X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 5,156 artinya jika variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi konstan maka komitmen kerja pegawai tetap.
- 2) $\beta_1 = 0,204$ artinya motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai. Apabila motivasi ditingkatkan, maka komitmen kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.
- 3) $\beta_2 = 0,397$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka komitmen kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.
- 4) $\beta_3 = -0,022$ artinya kompensasi berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja pegawai. Apabila kompensasi ditingkatkan, maka komitmen kerja pegawai juga akan menurun dengan asumsi motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.
- 5) $\beta_4 = 0,212$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai. Apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka komitmen kerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dianggap tetap atau konstan.
- 6) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang paling besar diantara variabel motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi, maka variabel lingkungan kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh suatu variabel secara parsial. Kriteria uji t ini yaitu jika signifikansi $t < 0,05$ artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya jika $t > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Motivasi	1,746	0,085	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	2,983	0,004	Signifikan
Kompensasi	-0,180	0,858	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	1,546	0,127	Tidak Signifikan
Komitmen Kerja			

Berdasarkan tabel 2. hasil uji t di atas, diketahui bahwa

- 1) Motivasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,746 dengan taraf signifikansi 0,085 > 0,05 artinya variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis Pertama (H_1) Tidak Terbukti.
- 2) Lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,983 dengan taraf signifikansi 0,004 < 0,05 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis Kedua (H_2) Terbukti.
- 3) Kompensasi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -0,26 dengan taraf signifikansi 0,858 > 0,05 artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis Ketiga (H_3) Tidak Terbukti.
- 4) Budaya organisasi (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,546 dengan taraf signifikansi 0,127 > 0,05 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis Keempat (H_4) Tidak Terbukti.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi yang digunakan dalam analisis ini signifikan. Kriteria pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistic. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,821	4	75,455	27,328	,000 ^b
	Residual	190,517	69	2,761		
	Total	492,338	73			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3. uji F di atas, diketahui bahwa nilai F sebesar 27,328 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta secara simultan.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Interpretasi dilakukan setelah melakukan pengujian hipotesis. Interpretasi mengenai pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Motivasi menanyakan bagaimana menyalurkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil untuk mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2011: 141). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi yang positif dan dapat diabaikan terhadap keterikatan kerja karyawan di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta, yaitu memiliki thitung sebesar 1,746 dengan tingkat signifikansi $0,085 > 0,05$ dan nilai koefisien positif sebesar 0,204. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta apabila ditingkatkan mempengaruhi *work engagement* tetapi tidak signifikan atau tidak signifikan, sehingga motivasi yang ada pada pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta sudah cukup.

Penelitian Anin Dhita Noor Nevlin, Lila Miryam Purba, Inda Wndriani (2018) dan Afriani Dwi Rahayu (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee work engagement*. Namun hasil penelitian Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018) menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee work engagement*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yang memiliki nilai thitung

sebesar 2.983 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai koefisien positif sebesar 0,397. Hubungan positif ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta maka semakin besar *employee engagement*. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta, semakin rendah komitmen karyawan dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis awal sesuai dengan temuan penelitian yaitu jika ITS PKU Muhammadiyah Surakarta memiliki lingkungan kerja yang tinggi maka *work engagement* meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Afriani Dwi Rahayu (2021) dan Ni Nyoman Putu Maratini dan Nugroho Edi Susanto (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap engagement. pekerjaan karyawan. . Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman kepada karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal dan jam kerja dihabiskan secara efektif dan efisien.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Menurut Mangkunegara (2013, h. 83), kompensasi sebagai sistem penghargaan atau reward adalah keseluruhan paket manfaat bagi organisasi untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi anggotanya dan melacak bagaimana mekanisme dan prosedur penghargaan didistribusikan. Penelitian Ni Nyoman Putu Maratini dan Nugroho Edi Susanto (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Namun penelitian Mertayani Sari Dewi (2020) menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee work engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap *work engagement* pegawai di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yaitu sebesar -0,180 dengan tingkat signifikansi $0,858 > 0,05$ dan nilai koefisien sebesar -0,022. Hubungan negatif tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi gaji di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah gaji di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan. Artinya kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, sehingga kewajiban kerja pegawai tidak terganggu. Kompensasi yang tinggi dapat berarti beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada karyawan akan meningkat. Oleh karena itu pegawai harus memiliki semangat kerja dan melatih pegawai agar kualitas pegawai meningkat sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Robbins (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai dominan yang disebarkan dalam organisasi digunakan sebagai filosofi kerja pegawai yang menjadi pedoman kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai dan konsumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan dapat diabaikan budaya organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yang memiliki hitung sebesar 1.546 dengan tingkat signifikansi $0,127 > 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,212. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta jika ditingkatkan akan mempengaruhi *work engagement*, namun tidak signifikan atau tidak bermakna, sehingga budaya organisasi yang ada sudah cukup bagi pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria (2014) menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee work engagement*. Budaya organisasi ITS PKU Surakarta telah diterima dan dihayati oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tidak mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Namun, agensi masih perlu memelihara dan meningkatkan budaya perusahaan agar karyawan tetap terlibat.

PENUTUP

A. Saran

1. Bagi ITS PKU Muhammadiyah Surakarta
 - a. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta.
 - 1) Memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi sehingga pegawai mampu mencapai penghargaan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan semangat pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal.
 - 2) Memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk lebih berkembang dengan memberikan pelatihan.
 - 3) Membina hubungan yang baik antar pimpinan dan rekan kerja.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta.
 - 1) Menjalin komunikasi yang baik antar pimpinan dan pegawai.
 - 2) Menjaga lingkungan agar tetap kondusif sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

- 3) Membuat tata ruang yang baik dan memelihara fasilitas yang ada agar dapat mempermudah pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
 - c. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
 - 1) Lebih memperhatikan lagi konsep kompensasi agar dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai terhadap instansi.
 - 2) Memberikan *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan baik dan tepat sasaran.
 - 3) Memberikan pelatihan kerja kepada pegawai.
 - d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
 - 1) Melibatkan pegawai dalam setiap pencapaian tujuan instansi.
 - 2) Memberikan pegawai ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - 3) Meningkatkan koordinasi pegawai agar tidak ada kekacauan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran untuk peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengganti atau menambah variabel yang dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Harun, Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Indomedia Pustaka*. Sidorejo.
- Nevlin, Anin Dhita Noor, Lila Miryam Purba, Indra Windriani. (2018). The Relationship between Achievement Motivation and Employee Commitment in Bank Bri Persero TBK Branch of Sisingamangaraja.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (10 ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bhatti, K.K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8):25-32.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Dewi, Mertayani Sari. (2020). Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran.
- Dwi Rahayu, A., & Bambang Mahargiono, P. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN*.
- Farida, Ida Syarifah, Muhammad Iqbal, & Agustina Kurniasih. (2016). *PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASITERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, I., Ketut, A., Dewi, R., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL SILENCE PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON DENPASAR*.
- Hanafi, Chairul, Abadi Sanosra. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER*.
- Hanaysha, Jalal . (2016). *Testing the Effects of Employee engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment* .
- Hartatik, I. P. (2014). *BUKU PRAKTIS MENGEMBANGKAN SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: M 2000.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi* (1st ed.). Medan: UMSU PRESS.
- Khoiri, M. M. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. *Skripsi*.
- Kusmaryani, R. (2011). *Komitmen Pekerjaan Sebagai Guru Bimbingan dan Konseling Pada Mahasiswa BK FIP UNY*. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 1-16.

- Logahan, Jerry Marcellinus, Sherley Marcheline Aesaria . (2014). BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA BTN – CIPUTAT.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12 ed.). New York: The Mc Graw Hill Companies.
- Mangkunegara A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martini, Ni Nyoman Putu, Nugroho Edi Santoso. (2021). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen.
- Nawab, S. and Bhatti, K.K. (2011). Influence of employee compensation on. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8): 25-32.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya” . *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Nurhayati. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PTPN III KEBUN RAMBUTAN TEBING TINGGI.
- Richard L Daft. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Coutler. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stillo, S. (2011). The Role of Salary as a Motivating Strategy for Increasing the Quality and the Stability of the Public Administration in Albania. *International Journal of Economic Perspectives*, 5.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama ed.). Jakarta: PT Caps.

- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedelapan ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Terry, George R. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wagner, John A & John R Hollenbek. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledge.
- Wiguna, I. G., & Surya, I. B. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION PADA AGENT PRU MEGAS.
- Wulantika, Lita. (2012). Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis. *Jurnal Ilmiah Unikom, Vol. No.2*.
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi*, (Vol. 2). Makassar: CV Nas Media Pustaka.