

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Kasus Pada RSUD Dolopo Kabupaten Madiun)

Ariyano Siswo Prasetyo¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Ariyantosiswo6@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

This study entitled The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Work Motivation (Case Study at Dolopo Madiun Hospital, Madiun Regency). The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on work motivation. The employees of Dolopo Hospital, Madiun Regency. The research sample is 350 respondents. The research method used is a quantitative approach using non-probability sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique of this study used an instrument test consisting of a validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis test, consisting of t test, f test and the the last is the analysis of the coefficient of determination (R²).

The results of this study are Organizational Culture has a significant effect on Work Motivation, Organizational Commitment has a significant effect on Work Motivation. Overall, organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on work motivation.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada RSUD Dolopo Madiun Kabupaten Madiun).” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Motivasi Kerja. Pada pegawai RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Sampel penelitian 350 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji instrument yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), uji analisis regresi linier berganda, yang terdiri dari uji t, uji f dan yang terakhir yaitu analisis koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara keseluruhan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, tanpa sumber daya manusia tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya manusia menjadi peran terpenting bagi suatu instansi, karena sumber daya lainnya tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Potensi yang dimiliki setiap orang untuk mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial yang dimaksud dengan “sumber daya manusia” adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Bukan hanya sumber daya yang dapat berguna bagi suatu organisasi, tetapi juga merupakan aset yang harus dilatih dan terus dikembangkan agar tetap kompetitif. Dengan demikian rumah sakit sebagai penyedia jasa layanan kesehatan harus siap dalam merespon peningkatan permintaan masyarakat terhadap tuntutan pelayanan kesehatan yang berkualitas. RSUD Dolopo Madiun merupakan rumah sakit yang berada di perbatasan kota antara Madiun dan Ponorogo rumah sakit ini merupakan salah satu rujukan bagi kedua daerah tersebut.

RSUD Dolopo Madiun mempunyai visi “Terwujudnya Kabupaten Aman, Mandiri Sejahtera dan Berakhlak” serta misi sebagai berikut “Meningkatkan Kesejahteraan Yang Berkeadilan” RSUD Dolopo Madiun berdiri sejak awal tahun 1971 sebuah pelayanan kesehatan masyarakat berdiri dan menjadi Health Center di Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun yang memiliki tugas memberikan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah Madiun bagian Selatan. Tahun 2001 Health Center berkembang menjadi Puskesmas Perawatan Plus Dolopo dengan hadirnya para Dokter Spesialis, guna memberikan pelayanan kesehatan yang lebih bagi masyarakat. Kemudian pada tahun 2010, Puskesmas Perawatan Plus Dolopo dikembangkan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah, berdasarkan Keputusan Bupati Madiun Nomor: 188.45/318/KPTS/402.031/2010 Tanggal 8 Juni 2010 tentang Peningkatan Puskesmas Perawatan Dolopo Menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dolopo Kabupaten Madiun.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sedangkan Tenaga Honorer semarak berkembang jadi satu paradigma baru di lingkungan instansi disamping tenaga honorer lain setelah Pegawai Negeri sipil walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan Pegawai

Negeri sipil pada umumnya, cuma yang membedakan pegawai Non PNS (Honorer) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Eryana, (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, Baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Restiani Widjaja et al., (2022) penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Ahmad Syauqi & Tomi Riyadi, (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Sedangkan menurut Jazilah, (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Budaya Organisasi

Organisasi yang baik menjadi isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan pegawainya agar memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada para *stacke holder* untuk menyelenggarakan yang terbaik dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Begitu juga halnya dengan pegawai pada RSUD Dolopo Madiun. Menurut Robbins & Judge (2008) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menurut Sudarsono (2019) budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada di dalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan di dalam suatu hubungan permasalahan tersebut. Adapun menurut Wibowo (2010) budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang secara turun-temurun dipakai untuk mengendalikan aktivitas setiap anggota organisasi

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi yang di ikuti dan merasa mempunyai identitas yang sama dengan organisasi Jufrizen & Rahmadhani (2020) Sedangkan komitmen menurut Robbins, Stephen P. dan Judge (2015) menyatakan bahwa “Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.” Darmawan dan Sjaaf (2016) memberikan pendapat mengenai komitmen organisasional yaitu sikap loyal yang ditunjukkan oleh kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Mayer, P. Jhon. (1991) adapun definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif mengarah *pada the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. 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 (*want to*) melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuans berkaitan dengan *awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian besar. Karyawan/Pegawai yang terutama bekerja berdasarkan komitmen ini bertahan dalam organisasi karena butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
3. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan/pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Komponen komitmen organisasional ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Motivasi Kerja

Di dalam organisasi selain budaya organisasi dan kompetensi juga dibutuhkan motivasi kerja. Pada dasarnya orang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan pada seseorang dengan orang yang lain berbeda, sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Robbins (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Samsudin (2006) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Mangkunegara (2005) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial dan berpengaruh secara simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner berupa hasil dari seluruh responden pegawai RSUD Dolopo Madiun, penyebaran kuisioner secara online dengan menggunakan media Google Form. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan sampling jenuh.

Variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Penelitian ini mendeteksi adanya pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi dan komitmen. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan salah satu metode pengambilan sampel dalam penelitian. Sensus merupakan istilah yang sering digunakan untuk mengutarakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan RSUD Dolopo yang berada di Kabupaten Madiun. RSUD Dolopo Madiun merupakan rumah sakit yang berbatasan di perbatasan kota antara Madiun dan Ponorogo rumah sakit ini merupakan salah satu rujukan bagi kedua daerah tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sebanyak 386 karyawan/pegawai, hasil dari jumlah total tersebut merupakan pegawai Medis maupun Non-Medis dengan menunjukkan data pesebaran sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	
		Pegawai non medis	Pegawai tenaga medis
1	Dokter		35
2	Perawat		142
3	Bidan		38
4	Penunjang	55	
5	Tenaga Pelaksana	102	
6	Struktural	14	
		Jumlah	386

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Pengambilan data yang dilakukan mengenai penelitian ini merupakan data responden pegawai RSUD Dolopo Madiun. Data penelitian yang sudah disertakan memiliki jumlah 386 namun seiring penelitian ini berajalan hasil jawaban responen yang kembali berjumlah 350 responden.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		350
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14796633
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.045
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c

Exact Sig. (2-tailed)	.205
Point Probability	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* membuktikan bahwa nilai Exact signifikan sebesar $0,205 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil diatas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.825	1.785		4.945	.000
X1.TOTAL	.076	.034	.101	2.208	.028
X2.TOTAL	.601	.047	.585	12.804	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). komitmen organisasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.397	3.157

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai menunjukkan besarnya R 0,633 dan nilai Adjusted R Square adalah 0,401 atau 40,1 % yang berarti motivasi kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh faktor diluar variabel tersebut.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2313.735	2	1156.867	116.072	.000 ^b
	Residual	3458.483	347	9.967		
	Total	5772.217	349			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Output SPSS, 2021

F-Tabel 302 = 3,02

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel $116,702 > 3,02$. dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X1, X2 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan secara bersama-sama budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada RSUD Dolopo Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan prediksi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Syauqi, & Tomi Riyadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>

- Darmawan dan Sjaaf. (2016). *Administrasi Kesehatan Masyarakat (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Eryana. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU*. 1–23.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jazilah, K. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja*. 11, 445–457.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Mayer, P. Jhon., N. J. A. (1991). *A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment* (Vol 1). Human Resource Management.
- P. Robbins, S. (2014). *Organizational Behaviour* (edisi ke e). Salemba Empat.
- Restiani Widjaja, Y., Reza Revaldy, M., & Nurdin, S. (2022). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 85–93. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-1). Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya.
- Sudarsono. (2019). *Budaya Organisasi*. Widya Balina.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.