

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT DIKA TEKNIK MADIUN

Sekar Chris Wijayanti¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email : sekarchris123@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menelaah tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model angket kuesioner dengan responden 137 karyawan yang disebar melalui *Google Form*. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian pada karyawan PT Dika Teknik Madiun dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi.

Abstract

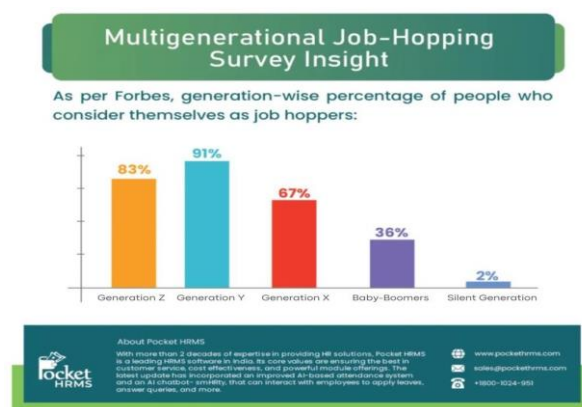
This research examines the influence of organizational culture, work motivation, job satisfaction, and transformational leadership on organizational commitment. The purpose of this study is to provide empirical evidence on the influence of organizational culture, work motivation, job satisfaction, and transformational leadership on organizational commitment to employees of PT Dika Teknik Madiun. The type of research used in this study is a quantitative approach. The study used a questionnaire model with 137 employees as respondents distributed via Google Form. Data processing using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 24 application. Based on the results of data analysis and discussion of research on employees of

PT Dika Teknik Madiun, it can be concluded that organizational culture, work motivation, job satisfaction, and transformational leadership, partially have a positive and significant influence on organizational commitment to employees of PT Dika Teknik Madiun.

Keywords : *Job Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Transformational Leadership, Organizational Commitment.*

A. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis ketat menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja dalam bertahan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga bagi perusahaan (Iswanto, 2014). Dikutip dari Thehrdirector.com (2024) diketahui bahwa terdapat kecenderungan yang lebih besar dalam jangka panjang mengenai karyawan yang bersedia berpindah pekerjaan. Fenomena ini dikenal dengan istilah “*Job Hopping*”. *Job hopping* adalah istilah yang menggambarkan kecenderungan karyawan untuk berganti-ganti pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Tingkat *job hopping* yang tinggi mengindikasikan adanya potensi masalah yang perlu diatasi, seperti rendahnya budaya organisasi, kurangnya motivasi kerja, kurangnya kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional yang kurang baik, kurangnya kesempatan pengembangan karir, serta faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan.



Gambar 1. 1 Multigenerational Job Hopping Survey Insight

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan yang lebih besar pada generasi yang lebih muda untuk berpindah pekerjaan dibandingkan dengan generasi yang lebih tua, hal ini menunjukkan perbedaan perilaku dan preferensi kerja yang signifikan di antara berbagai generasi. Fenomena *Job hopping* ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, dan hilangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan. Komitmen organisasi merupakan elemen penting dari suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menyusun strategi sumber daya manusia yang efektif untuk mengurangi *job hopping* sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Porter et al. (1976), Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

Tabel 1. 1 Usia Karyawan

Usia (Th)	Jumlah
20-25	56
26-30	38
>31	43
Total	137

Sumber: Data Karyawan PT Dika Teknik Madiun 2024 (data diolah)

Tabel 1. 2 Masa Kerja

Tahun	Lama kerja			Jumlah Total
	1-2 Tahun	3-5 Tahun	>5 Tahun	
2020	58	52	41	151
2021	54	50	40	144
2022	49	51	39	139
2023	48	50	39	137

Sumber: Data Karyawan PT Dika Teknik Madiun 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Dika Teknik Madiun memiliki karyawan dari beberapa generasi diantaranya seperti *silent generation*, *baby boomers*, *generation X*, *generation Y*, dan *generation Z*. Dari beberapa generasi tersebut, karyawan PT Dika Teknik Madiun didominasi karyawan generasi muda. Dimana seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa terkait fenomena *job hopping* terdapat kecenderungan yang lebih besar pada generasi yang lebih muda untuk melakukan *job hopping*. Di sisi lain PT Dika Teknik

Madiun memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi yang dapat dilihat dari masa kerja yang cukup lama. Hal ini bertentangan dengan fenomena *job hopping* yang meningkat setiap tahunnya, dimana fenomena *job hopping* dapat berimbas pada rendahnya komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan fenomena *job hopping* yang meningkat setiap tahunnya, dimana fenomena *job hopping* dapat berimbas pada rendahnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang terjalin dengan baik di PT Dika Teknik Madiun dapat dimungkinkan karena beberapa faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional yang ada pada perusahaan terkelola dengan baik. Menurut Ridwal (2018) komitmen organisasi merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional serta faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi.

1. Budaya Organisasi

Menurut Schein (1990), budaya organisasi adalah pola perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi. Menurut Tewal et al. (2017), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan asumsi yang dibagikan oleh anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan memuaskan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut Herzberg (1987), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan karyawan senang dengan pekerjaannya dan meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu karyawan yang berkomitmen tinggi dan puas

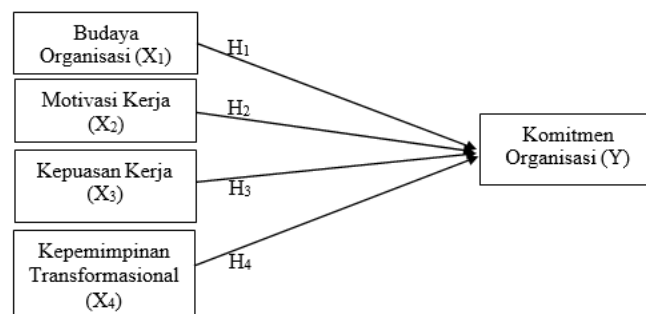
dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja keseluruhan. Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif atau negatif yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi, yang nantinya dapat mendukung kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan cara yang ideal.

5. Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990), karyawan yang memiliki komitmen kuat adalah mereka yang kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi. Menurut Suciono (2016), komitmen organisasi mencerminkan sikap loyalitas, dukungan, dan keinginan kuat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi menurut Potipiroon & Ford (2017), merujuk pada sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik budaya organisasi semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik motivasi kerja semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun.

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik kepuasan kerja semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun.

H4 : kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Dika Teknik Madiun. Pelaksanaan penelitian selama 5 bulan mulai dari bulan Maret – Juli 2024. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dika Teknik Madiun yang berjumlah 137 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dan diperoleh sampel sejumlah 137. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner melalui *Google Form* dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heterokedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Koefisien Determinasi (R^2).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Dika Teknik Madiun.

Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t -tabel sebesar 1,978 lebih kecil dibandingkan t -hitung sebesar 4,576 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Semakin baik budaya organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun, maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Variabel budaya organisasi dengan indikator keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan misi dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi dalam sistem dan kebijakan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang kuat di PT Dika Teknik Madiun. Selain aspek konsistensi, aspek lain seperti keterlibatan, kemampuan beradaptasi, dan misi juga mendukung terbentuknya budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi menjadi salah satu penunjang peningkatan komitmen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ridwal (2018), mengemukakan bahwa budaya organisasi perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Dika Teknik Madiun.

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t -tabel sebesar 1,978 lebih kecil dibandingkan t -hitung sebesar 22,066 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H_0 dan menerima H_2 , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja pada karyawan PT Dika Teknik Madiun, maka komitmen organisasinya juga semakin meningkat. Indikator motivasi kerja seperti kemajuan, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggungjawab dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Proses pengembangan motivasi kerja di PT Dika Teknik Madiun harus melibatkan seluruh lapisan karyawan dan manajemen. Ini mencakup penyusunan strategi yang komprehensif dan penerapan kebijakan yang mendukung pengembangan dan pemeliharaan motivasi kerja. Manajemen harus secara aktif mendukung dan meningkatkan berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi sering kali terkait dengan kesempatan untuk berkembang, mendapatkan tantangan baru, dan merasa dihargai. Ketika perusahaan mampu memotivasi karyawannya dengan cara yang relevan dan bermakna, hal ini meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan dapat menurunkan kecenderungan untuk melakukan job hopping. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Salleh et al. (2016), mengemukakan bahwa motivasi kerja perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Dika Teknik Madiun.

Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t tabel sebesar 1,978 lebih kecil dibandingkan thitung sebesar 18,252 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H0 dan menerima H3, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. semakin baik kepuasan kerja pada karyawan PT Dika Teknik Madiun, maka komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun juga semakin meningkat. Variabel kepuasan kerja dengan indikator seperti peluang promosi, pekerjaan, bayaran, pengawasan, dan hubungan rekan kerja dapat

mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, diketahui bahwa aspek hubungan rekan kerja melalui hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang positif lebih mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di PT Dika Teknik Madiun dibandingkan dengan aspek yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan rekan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja di PT Dika Teknik Madiun.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, maupun kompensasi, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan untuk pindah kerja, sehingga mengurangi fenomena *job hopping*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suputra & Sriathi (2018), Mengemukakan bahwa kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. pengawasan juga mendukung terbentuknya kepuasan kerja yang baik. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

4. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Dika Teknik Madiun.

Variabel kepemimpinan transformasional (X4) memiliki nilai t tabel sebesar 1,978 lebih kecil dibandingkan thitung sebesar 4,457 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H0 dan menerima H4, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional pada karyawan PT Dika Teknik Madiun, maka komitmen organisasi karyawan juga semakin meningkat. Indikator rasa hormat terhadap pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kepemimpinan transformasional di PT Dika Teknik Madiun dibandingkan dengan aspek yang lain. Artinya rasa hormat terhadap pemimpin memainkan

peran penting dalam membentuk kepemimpinan transformasional di PT Dika Teknik Madiun.

Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, visi, dan pemberdayaan karyawan, sangat efektif dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan mendukung karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat job hopping. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ridwal (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional perlu dikelola dengan baik karena dapat meningkatkan komitmen organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh variable budaya organisasi , motivasi kerja, kepuasan kerja , dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Artinya semakin baik budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan PT Dika Teknik Madiun.

E. SARAN

Hasil Hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat diperluas dengan mempertimbangkan variabel tambahan serta objek penelitian yang berbeda untuk studi berikutnya. Penelitian yang lebih lanjut ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan rekomendasi yang lebih spesifik dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 81(1). https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Iswanto, Y. (2014). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In *EKMA4214/MODUL 1* (pp. 1–51).
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87–98.
- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211–238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>
- Ridwal. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di SDN Pucung III Kec. Kota Baru Kabupaten Karawang. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 5(1), 139–157.
- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental*, 4(2). <https://doi.org/10.57178/jer.v4i2.394>
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <http://psycnet.apa.org/journals/amp/45/2/109>
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritis dan Praktis. In CV. Berkah Wisnu, Surakarta.
- Suciono, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 1–8.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen*, 7(9), 4628–4656.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. In CV. Patra Media Grafindo.
- Thehrdirector.com. (2024). *Stabilising employee retention in an era of job-hopping*.