

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(STUDI PADA BANK BRI CABANG PEKANBARU)**

Oleh: Firmansyah

Email: stevenfirman452@yahoo.com

Pembimbing: Seno andri

Business Administration Programme
Faculty of Social and Political Sciences
University of Riau, Bina Widya Campus
Jl. H.R Sobrantas Km. 12,5 Simpang Baru – Panam, Pekanbaru Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on employee organizational commitment (study at Bank BRI Pekanbaru Branch). Motivation (X1), Work environment (X2) and organizational commitment (Y).

The method in this research is quantitative with SPSS program, where the samples used are employees of Bank BRI Pekanbaru that is as much as 94 respondents. In accordance with opinion (Roscoe, 2009) that the appropriate size in the study is 30 to 500. That number can already represent the population. Technique of collecting data through questionnaire.

The result of this research conclude that motivation and work environment variable have significant influence to organizational commitment of employees of Bank BRI Pekanbaru Branch.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perusahaan sebaiknya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun non-materil, hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan.

Komitmen memiliki arti penting bagi perusahaan atau organisasi, dengan adanya komitmen kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Komitmen dapat diartikan sebagai identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktivitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka

juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Secara teoritis salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah pemberian motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibenankan kepadanya dan karyawan tersebut juga giat serta antusias dalam mengerjakan tugasnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga prestasi kerjanya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan **Azwar (2000)**,

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. **Nitisemito (2000)**. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan

dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

METODE

Lokasi penelitian ini pada BRI Cabang Pekanbaru jalan Jend Sudirman Kav E No.1 Bukit raya 28282. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya komitmen dalam organisasi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus di atasi pihak perusahaan demi memperthankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuisioner dan wawancara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 94 orang dengan menggunakan formula slovin. Teknik pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji parsial/ uji t, uji simultan/ uji F.

HASIL

1. Regresi Analisis Linear Sederhana

- Pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil regresi linier sederhana didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 7,623 da koefisien variabel motivasi sebesar 0,964. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan sebagai berikut:

$$Y = 7,623 + 0,964X$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

X = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien regresi untuk kepuasan bernilai positif, artinya Motivasi Kerja

- 1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai konstanta adalah 7,623 ini dapat diartikan jika Motivasi Kerja
- 2) nilainya 0, Maka komitmen organisasi bernilai 7,623. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerjasebesar 0,964, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja
- 3) sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,964.

- Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasikaryawan

Dari hasil regresi linier sederhana didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 2,945 da koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,743. Berdasarkan hasil uji koefisen regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2,945 + 0,743X$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

X1 = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja bernilai positif, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Karyawan.
- 2) Nilai konstanta adalah 2,945 ini dapat diartikan jika motivasi kerja

nilainya 0, Maka komitmen organisasi kerja bernilai 2,945

- 3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,743, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,743

2. Koefisien Determinasi (R^2) sederhana
 - Pemberian motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,951 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi (variabel independen) dengan komitmen organisasi karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkatan hubungan sebesar 95,10% ini artinya hubungan antara kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki tingkatan hubungan yang kuat.

Nilai R Square (R^2) atau kuadrat R, yaitu Menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,905 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

- Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,906 yang menunjukkan bahwa korelasi atau

hubungan motivasi kerja (Variabel Independen) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkatan hubungan sebesar 90,6% hal ini artinya hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang kuat.

Nilai R Square (R^2) atau kuadrat R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,821 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

3. Uji t/parsial
 - Pemberian motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan

diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi (X_1) terhadap variabel komitmen organisasi karyawan (Y), yakni sebesar 22,698 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k: \alpha / 2 \\ &= 56 - 2: 0,05 / 2 \\ &= 54 : 0,025 \\ &= 2,004 \end{aligned}$$

Ket : n : jumlah
k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (22,698) > t tabel (2,004) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable pemberian motivasi berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi.

➤ Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasi Karyawan

dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasi karyawan (Y), yakni sebesar 15,716 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k : \alpha / 2 \\ &= 56 - 2 : 0,05 / 2 \\ &= 54 : 0,025 \\ &= 2,004 \end{aligned}$$

ket: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas

Dengan demikian diketahui thitung (15,716) > t tabel (2,004) dan Sig.(0,005) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari regresi linear berganda didapatkan bilangan konstanta (a) sebesar 5,595, koefisien variabel motivasi yaitu sebesar 0,755 dan koefisien variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,185. Maka dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,595a + 0,755X_1 + 0,185x_2$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 5,595 ini dapat diartikan jika pemberian motivasi dan lingkungan kerja nilainya 0, Maka komitmen organisasi bernilai 5,595
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi bernilai positif, yaitu 0,755, ini dapat diartikan

bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,755

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,185, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,185.

5. Koefisien Determinasi (R^2) Berganda

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan pemberian motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,956 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pemberian motivasi (Variabel Independen) dengan komitmen organisasi karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkatan hubungan sebesar 95,60% hal ini artinya hubungan antara pemberian motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang dimiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,914. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 91,4%. Sedangkan sisanya 8,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

6. Uji F/Simultan

Dari hasil simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 280,485 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = df = k \text{ df}_2 = n - k -$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

$F_{tabel} = df_1=2 \quad df_2=56-2-1= 53$

Alpha= 5%= 0,05

Jadi nilai F tabel pada $df_1=2$ dan $df_2= 53$ adalah 3,17. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

PENUTUP

a) Kesimpulan

Dari tanggapan responden terlihat bahwa pemberian motivasi sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Pekanbaru. Akan tetapi, untuk hasil yang lebih maksimal harus lebih diperhatikan kembali dalam Motivasi kerja dikarenakan dari analisa tersebut terlihat adanya beberapa karyawan yang kurang setuju akan beberapa aspek penjabaran dimensi motivasi tersebut.

b) Saran

Untuk pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, cabang Pekanbaru agar kedepannya lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan seperti masukan yang diberikan atasan. Sehingga kinerja karyawan terhadap perusahaan karyawan menjadi lebih terjaga

DAFTAR PUSTAKA

A.F Stoner James. 1994. *Management*, Jakarta : Intermedia

Azwar, S.(2000). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Ahyari, Agus. 1998. *Manajemen dan Pengendalian Produksi*. BPFE : Yogyakarta

Alex, Nitisemito. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gema pustaka, Jakarta.

Allen meyer.2011. "*Organisational commitment*", Jakarta;Kencana

Hasibuan, malayu. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta. PT Rajagrafindo Persada

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Luthans, fred, 2002, "*Organizational Behavior*", Seventh Edition, Boston: McGraw-hill, Inc.

Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

Putri, Astrilona.2014.*hubungan pemberian motivasi dengan komitmen organisasi*.Skripsi.Universitas Riau.

Robbins, Stephen. P.2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat

Riduwan.2004.*Statistika Untuk Lembaga Dan Instansi Pemerintah/Swasta*.Penerbit

Alfabeta,Bandung

Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey:

Prentice Hall.

Riduwan & Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Penerbit andi. Malang

Supranto, Johanes. (1998). "*Teknik Pengambilan Keputusan*". Jakarta : PT. Rineka Cipta