



## **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana**

### ***The Correlation of Work Motivation and Organizational Commitment on Employees of PT. Suriatama Mahkota Kencana***

**Sereina Melani Rambe, Nini Sri Wahyuni, & Istiana**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan Antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik Purposive Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala motivasi kerja. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment. Berdasarkan hasil analisis  $r$  product moment dengan nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,790 dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan Antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Besarnya koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,634. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdistribusi sebesar 63,40% terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang dimiliki karyawan tergolong sedang dengan mean hipotetik 60,00 dan mean empirik 64,575. Komitmen organisasi juga tergolong sedang, dengan nilai mean hipotetik 67,500 dan mean empirik sebesar 69,352.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi; Karyawan kepercayaan Diri, Kecemasan, atlet.

#### **Abstract**

*This study aims to know the correlation of work motivation and organizational commitment on employees at PT. Suriatama Mahkota Kencana. The hypothesis proposed is that there is the correlation of organizational commitment and employee motivation. This research method is quantitative with correlation design. The subjects in this study were employees at the head office of PT. Suriatama Mahkota Kencana, totaling 40 people. Technique of sampling is purposive sampling. Data was collected using a scale, namely the scale of organizational commitment and work motivation scale. Data analysis is using Product Moment. Based on the results of the product moment analysis with a coefficient value ( $r_{xy}$ ) = 0.790 with a significant  $p = 0.000 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a correlation of organizational commitment and work motivation. That is, the higher the work motivation, the higher the organizational commitment. The magnitude of the determinant coefficient ( $r^2$ ) is 0.634. This shows that work motivation is distributed by 63.40% towards organizational commitment. In this study, the work motivation of employees is classified as moderate with a hypothetical mean of 60.00 and an empirical mean of 64.575. Organizational commitment is also classified as moderate, with a hypothetical mean of 67.500 and an empirical mean of 69.352.*

**Keywords:** Work Motivation; Organizational Commitment; Employee.

**How to Cite:** Sereina Melani Rambe, Nini Sri Wahyuni, & Istiana. (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1) 2023: 9-12,

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan dan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manusia penggerak, pemikir dan perencana yang dipekerjakan di sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa karyawan dan organisasi sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha.

Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan menjadi salah satu syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang ada pada karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

Menurut James dalam Purwaningsi (2008), kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan memanajementi perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perubahan tersebut adalah komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Komitmen pada organisasi diharapkan mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan atau sasaran organisasi dapat tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Vincent dan Mayers (Purwaningsih, 2008) bahwa orang yang memiliki komitmen organisasi adalah mereka yang memiliki motivasi yang sudah diinternalisasikan. Mereka adalah yang aktif mengarah ke sasaran organisasi karena sasaran ini mewakili nilai pribadinya atau sesuai dengan konsep dirinya. Hal itu bisa disimpulkan dari komitmen karyawan yang bisa ditunjukkan dengan maksimalnya hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. Akan tetapi terkadang perusahaan tersebut lalai dan melupakan, bahwa untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawannya perusahaan tersebut juga harus memperhatikan hal-hal yang membuat karyawannya merasa aman, nyaman, dan juga merasa kesejahteraannya dijamin oleh perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada karyawan adalah motivasi menurut Fannidia dalam Francisko (2017), Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbin dalam Francisko 2017). Tiga unsur kunci dalam motivasi yang diungkap yaitu intensitas, arah, dan berlangsung lama. Dimana intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Yang pada akhirnya motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang beberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya ( Robbin dalam Francisko 2017).

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan. Dan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana berjumlah 40 orang. Dalam proses pengumpulan data penelitian ini, penelitian menggunakan skala likert yang merupakan serangkaian atau daftar pernyataan yang disusun secara sistematis dan kemudian diberikan kepada responden untuk kemudian di isi.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representative. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah skala motivasi kerja yang di susun berdasarkan dari aspek-aspek motivasi kerja yaitu rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi dan perlakuan adil dari manajemen.

Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan. Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistic adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment dan dengan menggunakan komputersasi program SPSS ( Statistical Package for the Social Sciences ) for windows.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,796$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan tinggi pula komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya motivasi kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,634$ . Ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berdistribusi sebesar 63,40% terhadap Komitmen organisasi. Dari hasil penelitian ini diketahui juga terdapat 36,60% faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Secara umum hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan di kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana tergolong sedang, karena mean hipotetik 60,00 dan mean empirik 64,575. dan komitmen organisasi tergolong sedang, karena nilai mean hipotetik 67,500 dan mean empirik sebesar 69,352.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,634$  ini menunjukkan motivasi kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 63,40%. Ini berarti masih ada 36,60% faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, bertambahnya usia, masa kerja, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan, motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan komitmen organisasi karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi maka komitmennya pun tinggi, Demikian pula sebaliknya, semakin rendahnya motivasi kerja karyawan maka semakin rendah juga komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arina, N. (2014). *Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta )*.
- Asnawi, S. (2007). *Teori Motivasi: Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi Cet: 3*. Jakarta: Studia Press.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, W. (2006). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat)*. *Sosiohumaniora*, 8(2), 143-157.

- Cresswell, John W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dewi, I. S., Kusniawati, A., & Setiawan, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikas Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Gunasalma Kawali). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1.
- Francisko. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi.
- Lubis, P. A. (2020). *Hubungan Antara Work Family Conflict dengan Turnover Intention pada Karyawan Wanita*. Skripsi. Medan : Universitas Medan Area.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 202).
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia
- Mulyajansih, R. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ;p Metro Madani Kantor Pusat)*.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11(1).
- Pratamajaya, A. (2019). *pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus*. Tesis. Magister Manajemen. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Purwaningsih, I. (2008). *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta. Penebar Media Pustaka.
- Simanjuntak, E. (2016). *Hubungan antara Kepercayaan pada Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam*. skripsi. Medan : Universitas Medan Area
- Simanjuntak, J. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Syahdana, I. (2019). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Minor Cyberloafing Pada Karyawan Di PT.Wicaksana Overseas International ,TBK*. 102.
- Yeniwaty. (2016). " *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT . Clover Bakeshoppe Medan*. Skripsi. Medan : Universitas Medan Area.
- Yusuf, R., Syarif, D (2018). *komitmen organisasi: Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Makassar : Nas Media Pustaka.