

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. JUKE ABADI SIDOARJO

Oleh:

Nama Mahasiswa : Achmad Azizi (172010200021)

Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, Tahun 2023



Latar Belakang

Usaha tahu di Indonesia menjadi salah satu usaha yang digemari, dikarenakan pembuatan tahu dilakukan dengan cara atau teknologi yang sederhana. Oleh sebab itu, industri tahu mengalami perkembangan yang cukup pesat pada industri skala kecil maupun industri skala menengah. Industri tahu saat ini di Indonesia khususnya di Pulau Jawa terdapat 86.400 unit dengan kapasitas produksi mencapai lebih dari 2,56 juta ton per tahun.

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah.

Setelah melakukan study lapangan pada CV. Juke Abadi Sidoarjo merupakan industri pangan yang memproduksi tahu, untuk memproduksi perusahaan ini produktivitasnya tinggi, namun tidak dibarengi dengan komitmen organisasi maka didapatkan beberapa permasalahan yang mana para karyawan masih kurang dalam hal motivasi kerja, dimana masih ada beberapa karyawan yang belum bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan dikarenakan dengan adanya perbedaan karakteristik individu dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan tingkat komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut menurun. Dalam perusahaan ini juga belum menerapkan lingkungan kerja yang kondusif yang mana hal tersebut bisa menimbulkan ketidaksiplinan seorang karyawan

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?

Gap Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya celah penelitian yang menunjukkan adanya tolak ukur perbedaan penelitian terdahulu yang akan diambil dari fakta umum yang sudah terjadi. Dengan ini menggunakan *Evidence Gap*, menurut [25] *Evidence Gap* yaitu adanya kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang didapatkan/perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten (signifikan atau tidak signifikan). Hal tersebut membuat kesimpulan hasil penelitian yang belum jelas.

Metode

1. Definisi Operasional

Motivasi Kerja

yaitu sebuah dorongan yang mampu meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik

Karakteristik individu

adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Lingkungan Kerja

] adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

Komitmen Organisasi

] menyebutkan bahwa suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

Metode

2. Teknik Analisi Data

a. Analisis Deskripsi

statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi

b. Analisis Outer Model

Analisa Outer Model menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, dengan kata lain outer model dapat mendefinisikan bagaimana hubungan pada setiap indikator terhadap variabel laten. Berikut uji yang terdapat pada outer model: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

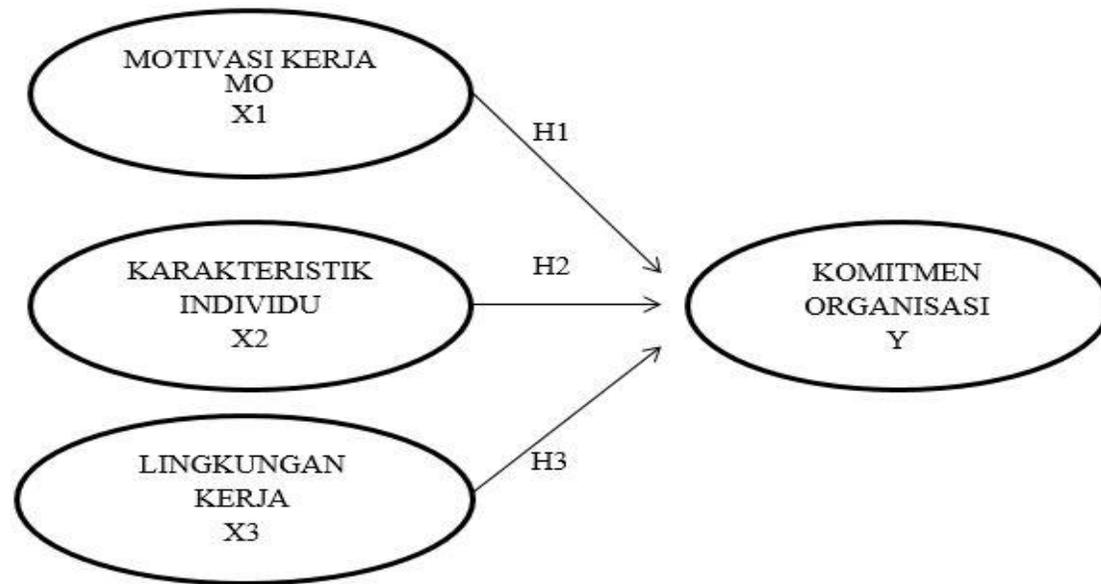
c. Analisis Iner Model

merupakan model structural yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* yang didasari oleh rumusan masalah atau hipotesis penelitian

3. Uji Hipotesis

Untuk Pengujian pada hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode resampling Bootsrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone, Statistik uji yang digunakan merupakan statistik-t atau uji-t. penerapan pada metode resampling memungkinkan berlakunya data yang berdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta juga tidak memerlukan sampel yang besar dan direkomendasikan sampel minimal 30 sampai 100

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dan Pembahasan

- Analisis Data

Identifikasi Responden

Keterangan	Total	Presentasi
Jumlah sampel	60	60
Jenis kelamin Pria Wanita	35 25	58% 42%
Lama Bekerja 0 - 1 tahun 2 - 5 tahun 6 - 10 tahun	5 27 28	8% 45% 47%
Umur 19-24 tahun 25-35 tahun 36-50 tahun	14 38 8	24% 63% 13%

Berdasarkan tabel diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibanding responden wanita. Jumlah responden pria sebanyak 35 orang (58%) dan wanita sebanyak 25 orang (42%). Responden juga mempunyai masa kerja sebagai pegawai selama 0-1 tahun sebanyak 5 orang (8%) 2-5 tahun sebanyak 27 orang (45%) dan 6-10 tahun sebanyak 28 orang (47%). Kemudian responden mempunyai umur rata-rata 19-24 tahun sebanyak 14 orang (24%) 25-35 tahun sebanyak 38 orang (63%) dan 36-50 tahun sebanyak 8 orang (13%).

- Pengukuran Inner Model

	R-square
Komitmen Organisasi	0.887

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,887. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh motiivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja besarnya presentasi sebesar 88,7%.

Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.924	0.862	0.126	5.312	0.000
Karakteristik Individu (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.129	0.127	0.047	1.768	0.006
Lingkungan Kerja (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.622	0.634	0.245	4.539	0.001

Pengujian dalam SmartPLS dilakukan dengan menggunakan statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap model sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan pada data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan bootstrap dari analisis SmartPLS

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja di berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa suatu dorongan dan semangat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di CV. Juke Abadi Sidoarjo memiliki ciri khas tertentu yang membedakan satu sama lain, selain itu perusahaan juga dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat mempengaruhi Komitmen kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan

Simpulan

- Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Komitmen Organisasi secara parsial dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. Jadi untuk meningkatkan Komitmen Organisasi CV.Juke Abadi Sidoarjo diperlukan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja

Ucapan Terima Kasih

- Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada CV.Juke Abadi Sidoarjo yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

