

Analisis Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Samudera Indonesia

¹Amelia Trisavinaning Diah, ²Tekni Megaster, ²Fida Arumingtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang
e-mail: amelia.trisavinaningdiah@gmail.com

Abstrak

Persoalan sikap kerja yang menjadi latar belakang penelitian ini, dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara menyeluruh dan parsial antara sikap kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis data tentang ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (path analysis). Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan teknik probability sampling, yaitu metode simple random sampling, diperoleh 40 sampel dari 101 populasi yang tersedia dengan menggunakan program software SPSS 25, analisa data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan korelasi regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) Sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Sikap kerja, motivasi, komitmen organisasi

Abstract

The problem of work attitude is the background of this research, and the purpose of this study is to determine the overall and partial influence between work attitude, work motivation and organizational commitment. The method used in this research is a survey method with a causal approach. Meanwhile, to analyze data about the presence or absence of influence between one variable and another variable using path analysis (path analysis). The sampling technique used is probability sampling technique, namely the simple random sampling method, obtained 40 samples from 101 available populations using the SPSS 25 software program, data analysis was carried out using validity, reliability and multiple linear regression correlation. The results showed that; (1) Work attitude has a significant effect on organizational commitment; (2) work motivation has a significant effect on organizational commitment; (3) Work attitudes and work motivation have a significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Work attitude, work motivation and Organizational commitment*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu sistem, yang berarti bahwa kombinasi dari berbagai sumber ekonomi atau bagian-bagian sistem perusahaan yang langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi proses produksi dan distribusi barang atau jasa. Untuk mencapai tujuan tertentu guna mencari keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, semua unsur itu hanya berfungsi sebagai faktor sumber daya dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai eksistensi perusahaan.

Dengan dukungan sumber daya manusia yang ada maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif, dan memberikan hasil kerja yang optimal, dalam memberikan tenaga dan kerja sama yang tinggi demi kepuasan pelanggan. Maka yang dihasilkan bukan hanya sekedar baik tetapi juga harus bernilai tambah atau sangat baik, karenanya dalam bidang industri manufaktur, para pesaing akan mengambil celah kelemahan terhadap konflik yang terjadi. Sehingga banyak karyawan ditawarkan penghasilan yang lebih tinggi apabila mampu memberikan kontribusi yang cukup besar untuk setiap ide kreativitas yang diberikan kepada perusahaan, khususnya bidang pelayaran yang kompleks dengan

sumber daya manusia yang di darat dan di laut nya. Jelas ini menjadi pusat kajian dan penelitian bagi perusahaan di dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pada dasarnya sikap kerja seorang karyawan pada motivasinya terhadap suatu pekerjaan sehingga hasil atau tujuannya terhadap komitmennya dengan hasil yang memuaskan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh, bekerja sebaik mungkin agar prestasi mereka meningkat, dan mau bertahan diorganisasi. Sikap kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Untuk itu, seorang pimpinan atau manajer harus bisa memberikan sikap dan pemaparan motivasi kerja yang baik kepada bawahannya agar hasil prestasi karyawan bisa sesuai dengan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (path analysis). Oleh karena itu, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur, terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Proportional Random Sampling Menurut Umar (2008), teknik pengambilan sampel dengan cara mengelompokkan populasi menjadi sub populasi yang unsur-unsurnya heterogen, dari masing-masing sub populasi kemudian diambil sampel sebanyak yang diinginkan.

Dalam pengambilan sampel ini peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang ditemui dari sejumlah populasi yang telah ditentukan. Untuk ancar-ancar, apabila subyeknya lebih besar, dapat diambil 10-15% atau 20 – 25% atau lebih. Karena jumlah populasinya lebih besar dari 100, maka jumlah sampel ditentukan sebesar 40% dari jumlah populasi yaitu sejumlah 40 orang. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian yang terdiri dari: deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis dan hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian digunakan untuk mengutarakan beberapa statistik deskriptif variabel-variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian. Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi variabel Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel terikat (endogen), Sikap kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas (eksogen).

Deskripsi Statistik variabel dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini.

Tabel. 1. Ringkasan Deskripsi Statistik Variabel

No	Pengukuran	Variabel		
		X_1	X_2	Y
1	Jumlah responden	40	40	40
2	Skor max	120	120	123
3	Skor min	71	75	70

4	Range	51	51	45
5	Mean	99,8500	98,4000	96,0000
6	Modus	77,00	94,00	107,00
7	Median	97,5000	96,5000	95,5000
8	Standar Deviasi	11,77252	10,94696	10,22265

Statistics

		Motivasi	Sikap	Komitmen
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		99,8500	98,4000	96,9000
Median		97,5000	96,5000	95,5000
Mode		77,00 ^a	94,00	107,00
Std. Deviation		11,77252	10,94696	10,22265
Variance		138,592	119,836	104,503
Range		51,00	51,00	45,00
Minimum		77,00	74,00	75,00
Maximum		128,00	125,00	120,00
Sum		3994,00	3936,00	3876,00

Beberapa uji statistik yang harus dipenuhi data dalam analisis jalur, meliputi: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Homogenitas, dan (3) Uji Linearitas dan Signifikansi koefisien regresi. Bagian ini menguraikan kedua uji statistik yang dipersyaratkan dalam Analisis Jalur tersebut.

Uji Normalitas menggunakan metoda Kolmogorov-Smirnov dengan koreksi signifikansi Lilliefors, menerapkan kriteria pengujian yaitu:

Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Hasil Uji Normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Sikap	Komitmen
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99,8500	98,4000	96,9000
	Std. Deviation	11,77252	10,94696	10,22265
Most Extreme Differences	Absolute	,112	,106	,096
	Positive	,112	,106	,096
	Negative	-,078	-,095	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,711	,671	,608
Asymp. Sig. (2-tailed)		,693	,758	,854

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil bahwa uji Normalitas data skor galat Sikap kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 artinya signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Sikap kerja (X_2) terhadap Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Menurut Sambas Ali Muhidin (2007) Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas beberapa variansi ini digunakan untuk membandingkan dua buah peubah bebas atau lebih dikenal sebagai Homogeneity of Variances. Dalam penelitian ini diperoleh hasil Uji Homogenitas sebagai berikut.

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi kerja	3.790	15	36	.001
Sikap kerja	2.270	15	36	.022

Dari tabel uji homogenitas diatas, diperoleh nilai r untuk variabel Motivasi kerja dengan Signifikansi = 0,001 < 0,05 yang artinya skor-skor variable Motivasi kerja dan skor-skor variabel Komitmen menyebar secara homogen. Selanjutnya diperoleh nilai r untuk variabel Sikap kerja dengan Signifikansi = 0,022 < 0,05 yang artinya skor-skor variable Sikap kerja dan skor-skor variabel Komitmen organisasi menyebar secara homogen.

Uji Linearitas

Uji linearitas dan signifikansi model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik. Hasil perhitungan uji linearitas menggunakan program aplikasi SPSS-25 adalah sebagai berikut ini.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	6925.483	23	301.108	530.068	.000
		Linearity	6823.386	1	6823.386	12011.828	.000
		Deviation from Linearity	102.098	22	4.641	8.170	.000
	Within Groups	20.450	36	.568			
	Total	6945.933	39				
Sikap kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	6594.983	23	286.738	262.327	.000
		Linearity	6484.188	1	6484.188	5932.167	.000
		Deviation from Linearity	110.796	22	5.036	4.407	.000
	Within Groups	39.350	36	1.093			
	Total	6634.333	39				

a). **Linearitas dan Signifikansi Komitmen Organisasi (Y) atas Motivasi kerja (X₁).** Setelah dilakukan perhitungan One Way ANOVA menggunakan SPSS-25, maka Uji Linearitas variabel Motivasi kerja (X₁), pada tabel ANOVA diperoleh Signifikansi = 0,000 < 0,05 artinya variable Motivasi kerja (X₁) berpola linear.

b). **Linearitas dan Signifikansi Komitmen Organisasi (Y) atas Sikap kerja (X₂).** Setelah dilakukan perhitungan One Way ANOVA menggunakan SPSS-25, maka Uji Linearitas variabel Sikap kerja (X₂), pada tabel ANOVA diperoleh Signifikansi = 0,000 < 0,05 artinya variable Sikap kerja (X₂) berpola linear.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	12,566	5,381		2,335	,025		
	Motivasi	,422	,177	,486	2,380	,023	,081	12,357
	Sikap	,429	,191	,459	2,246	,031	,081	12,357

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasi

Sikap kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Untuk menguji bahwa Sikap kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0 \quad \text{dan} \quad H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{y1}) = 0,486 dengan t hitung = 2,335 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,6711. Karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata sikap kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.

Motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Untuk menguji bahwa Sikap kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0 \quad \text{dan} \quad H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{y2}) = 0,459 dengan t hitung = 2,989 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,6711. Karena nilai t hitung > t tabel, maka terima H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Sikap kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.

Sikap Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara bersamaan.

Untuk menguji bahwa Motivasi kerja (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Sikap kerja (X_2), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : R_{12}^2 \leq 0 \quad \text{dan} \quad H_1 : R_{12}^2 > 0$$

Dari hasil perhitungan analisis jalur diperoleh nilai koefisien determinasi (R_{12}^2) = 0,875 dengan F hitung = 1840,119 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan diperoleh tabel = 3,15. Karena nilai F hitung > F tabel, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Motivasi kerja dan Sikap kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis atas semua masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- Sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan langsung secara positif terhadap komitmen organisasi.

- b). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan langsung secara positif terhadap komitmen organisasi.
- c). Sikap kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, dapat diajukan beberapa saran dalam meningkatkan komitmen organisasi pada PT Samudera Indonesia sebagai berikut:

- a). Agar Perlu mempertahankan penerapan Sikap kerja dan meningkatkan kualitas Motivasi kerja serta penguasaan prosedur umum, melalui upaya ini diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan PT Samudera Indonesia akan meningkat. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan terpadu untuk meningkatkan penguasaan Motivasi kerja dan pemahaman Sikap kerja.
- b). Pada saat mempromosikan pegawai untuk menduduki jabatan, mempertimbangkan faktor-faktor pemahaman Sikap kerja, penguasaan sistem manajemen mutu dan kualitas Motivasi kerja.
- c). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan, saran atau rujukan bagi pimpinan untuk merancang kebijakan baru yang inovatif dalam meningkatkan komitmen organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Muhammad, 1980. Jurnal Psikologi Industri, Edisi Pertama, Penerbit Bina Aksara, Bandung
- C. Trihendradi, 2012. Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Casio, 1987: The Employee Performance and Management System, McGraw Hill Book, New Jersey.
- Cooper, D.R., Emory, C.W., 1998, Metode Penelitian Bisnis, Jilid I & II, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga.
- Cook, C.W., Hunsaker, P.L., Coffey, R.E., 1997, Manajemen and Organizational Behavior, Second Edition, The Mc-Graw Hill Companies Inc.
- Dessler, G., 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Frederick A. Herzverg, 1999. Customer Satisfaction and Motivation in Work, Harvard Business Review. New York.
- Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997: Pedoman Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., 1989, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1994: Hubungan Sikap Kerja dengan Komitmen Organisasi Penerbit BPFE Yogyakarta
- Koontz, H., and Donnell, C.O., 1990, Manajemen, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moh. As'ad, 1982: Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Robbins, S.P., 1996, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Simon & Schuster (Asia).

- Roy, H., & Chair, L.C.C., 1990, *Organisasi: Teori Struktur dan Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga.
- Sambas Ali Muhidin, 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., 1989, *Manajemen, Fourth Edition*, Engliwood Cliffs, Prentice Hall International Inc., New Jersey.