

# **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kab. Bogor**

## **ABSTRAK**

Putra Cahaya Muslim, Nancy Yusnita

*Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*

*Corresponding Author : nancyriadiningrat7@gmail.com*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kab. Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan kuesioner yang diajukan kepada 80 responden yaitu karyawan bagian produksi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kab. Bogor. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

*Kata Kunci Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional*

## **A. PENDAHULUAN**

Kurangnya perhatian organisasi akan komitmen kayawannya pada gilirannya akan berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Padahal komitmen memiliki peranan penting pada kinerja seseorang ketika bekerja, karena dengan suatu komitmen seseorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran dan tenaga, sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasional sangat erat kaitannya antara pegawai dengan manajemen, terutama manajer. Pegawai dan pihak manajemen merupakan dua bagian didalam suatu

perusahaan yang tidak bisa dipisahkan peranannya dalam menciptakan komitmen organisasional. Dengan hubungan antara keduanya yang tinggi, maka dapat menciptakan komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasional adalah motivasi kerja. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang baik dan secara langsung tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kahuripan Kab. Bogor terletak di Jl. Raya Tegar Beriman Cibinong. Perusahaan ini bergerak di bidang ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat.

Komitmen organisasional bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama – sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan Komitmen organisasionalnya.

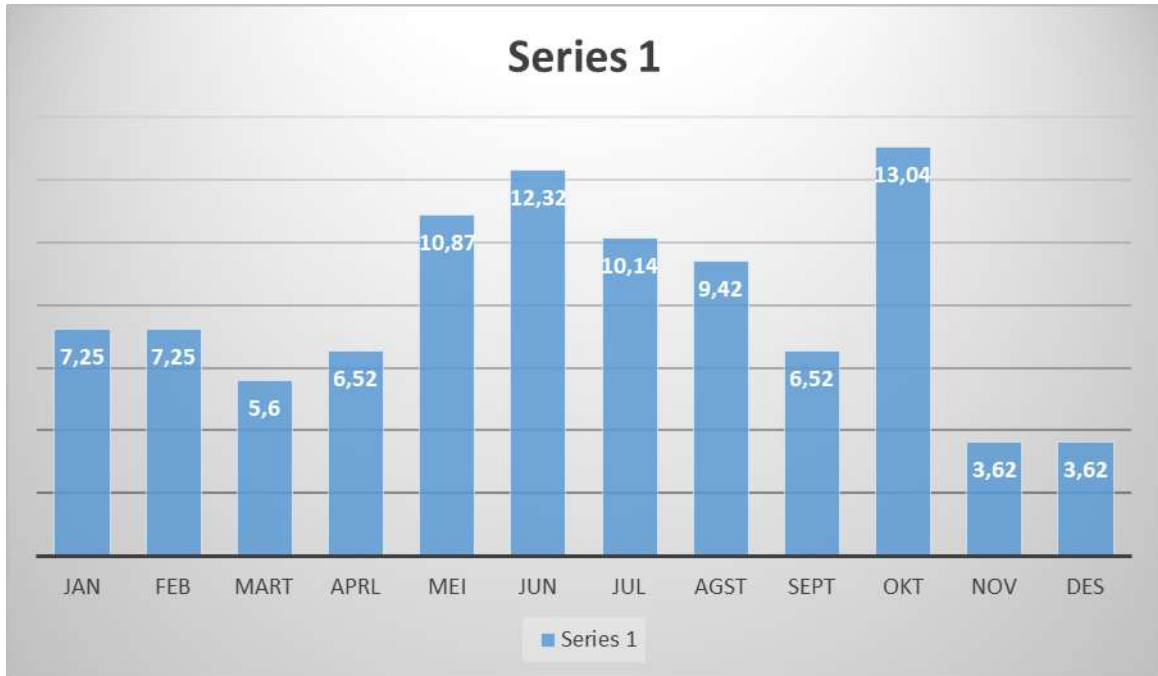
Penelitian ini dilakukan agar diperoleh lagi pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen organisasional sehingga dengan pemahaman tersebut arti pentingnya komitmen untuk organisasi dapat dimengerti dan bermanfaat untuk meningkatkan komitmen organisasional di dalam organisasi. Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Dalam kaitannya akan dilihat masing - masing tingkat motivasi kerja karyawan dan tingkat komitmen organisasional serta bagaimana hubungan motivasi dengan komitmen organisasional.

Permasalahan yang terdapat dalam perusahaan ini adalah kurangnya dorongan atau motivasi dari sebagian besar karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini bisa ditandai dengan terjadinya fluktuasi absensi ketidakhadiran karyawan pada periode tahun 2015. Di bawah ini tabel rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan:

Tabel 1

Rekapitulasi Daftar Absensi Karyawan PT. PDAM Tirta Kahuripan Kab. Bogor  
Periode Tahun 2015

<b>Bulan</b>	<b>Cuti</b>	<b>Ijin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Total</b>
Januari	2	6	2	10
Februari	1	1	8	10
Maret	3	2	3	8
April	0	6	3	9
Mei	2	8	5	15
Juni	3	10	4	17
Juli	2	5	7	14
Agustus	1	5	7	13
September	0	4	5	9
Oktober	3	10	5	18
November	1	2	2	5
Desember	1	3	1	5



Gambar 1.1  
Tingkat Persentase Absensi Karyawan

Berdasarkan data rekapitulasi ketidakhadiran absensi tahun 2015, dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi ketidakhadiran dari bulan ke bulan, di mana ketidakhadiran tertinggi ada pada bulan oktober dengan jumlah 18 orang atau 13,04%, sementara itu ketidakhadiran terendah ada pada tahun November dan Desember dengan jumlah masing masing 5 orang dengan persentase 3,62%. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya komitmen organisasional terhadap perusahaan yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi ketidakhadiran karyawan.

## B. ACUAN TEORITIK

### 1. Hakikat Komitmen Organisasional

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator , yaitu :

1. Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk

organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Kanter (1986) seperti dikutip Sopiah (2008:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Steers (dalam Dessler, 1992), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggotaan organisasi

## 2. Hakikat Motivasi Kerja

Stephen P. Robbins dan Marry Coulter (2013:458) “*Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal*”.

Danang Sunyoto (2013:1) “Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Irham Fahmi (2011:143) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Frederick Herzberg yang dikutip Nawawi (2000:354) menyebutkan bahwa, teori Herzberg mengembangkan teori dua faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfiers-satisfiers*) atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (*hygiene motivators*)

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas satu variabel bebas yaitu motivasi kerja serta satu variabel terikat yaitu komitmen organisasional.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PDAM Tirta Kahuripan Kab. Bogor. Penelitian ini adalah penelitian non eksperimental, menggunakan survey lapangan. Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasional di PT. PDAM Tirta Kahuripan Kab. Bogor. Penelitian ini melibatkan hubungan dua variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat yaitu komitmen organisasional , sedangkan variabel bebas yaitu motivasi kerja. Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi berjumlah 80 orang karyawan. .Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak terhadap sejumlah populasi.

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi.

### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Hubungan Antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Komitmen Organisasional (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,632 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 39,94 %. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,204 > 1,990$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Tania yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Surabaya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, maka penelitian ini dapat disimpulkan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X) dengan Komitmen Organisasional (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r_y = 0,632$  dan Motivasi Kerja (X) memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 39,94 %. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,204 > 1,990$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.

Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi sepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Cushway Barry, 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: South-Western.
- Mello, Jeffrey A. 2002. *Strategic Human Resource Management*. USA: SouthWestern.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2003. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage. Fourth Edition*. USA: McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Werther, William B., and Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition*. USA: McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.