

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan PT X, Tanjung Selamat

Corelation Between Work Motivation With Work Commitment On Employees Of Pt. X, Tanjung Selamat

Atania Ginting^(1*) & Arif Fachrian⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: ataniagt1999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan PT. X, Tanjung Selamat. Sampel dalam penelitian ini adalah 86 karyawan PT. X, Tanjung Selamat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dalam penelitian ini terdapat dua skala, yaitu skala komitmen kerja dan skala motivasi kerja. dengan koefisien reliabilitas motivasi kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,898 dan koefisien reliabilitas komitmen kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,926. Analisis data menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan ($r_{xy} = 0,520$; $P = 0,000 < 0,05$). Selanjutnya diketahui kontribusi motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan sebesar 41,4 % sedangkan 58,6% dipengaruhi faktor lain. Diketahui motivasi kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik $60 >$ dari mean empirik 76,70 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,986. Dan komitmen kerja juga tergolong baik dimana mean hipotetik $35 <$ dari mean empirik 47,15 dan selisihnya melebihi nilai SD 9,368.

Kata kunci: Motivasi kerja; Komitmen kerja.

Abstract

This study aims to determine correlation between work motivation and work commitment on employees of PT. X, Tanjung Selamat. The sample in this study were 86 employees of PT. X, Tanjung Selamat. The sampling technique in this study is a total sampling technique. The method used in this study is a quantitative method. The form of the scale in this study is a Likert scale. In this study there are two scales, namely the work commitment scale and work motivation scale. with the reliability coefficient of work motivation with the Cronbach Alpha formula 0.898 and the work commitment reliability coefficient with the Cronbach Alpha formula 0.926. Data analysis using product moment correlation. Based on data analysis, it shows that there is a significant relationship between work motivation and employee work commitment ($r_{xy} = 0.520$; $P = 0.000 < 0.05$). Furthermore, it is known that the contribution of work motivation with commitment to work is 41.4% while 58.6% is influenced by other factors. work motivation is high where the hypothetical mean is $60 >$ from the empirical mean 76.70 and the difference exceeds the SD value of 10,986. And work commitment is also classified as good where the hypothetical mean is $35 <$ from the empirical mean 47.15 and the difference exceeds the SD value of 9.368

Keywords: work motivation, work commitment

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i2.167>

Rekomendasi mensitasi :

Ginting, Atania & Fachrian, Arif. (2022), Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan PT X, Tanjung Selamat. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (2): 145-149.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai untuk mencari keuntungan dan meningkatkan eksistensinya, sehingga perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan peranan penting, dimana maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. PT. X, Tanjung Selamat, adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit. PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat terdapat beberapa karyawan yang menjadi fokus penelitian ini dan masing-masing memiliki bagiannya tersendiri, yaitu ada bagian proses shift 1, proses shift 2, bengkel, kantor, dan laboratorium.

Didalam setiap bagian sudah pasti yang dikerjakan juga berbeda tetapi saling mempengaruhi karena mereka bekerja untuk mengendalikan mesin supaya dapat mencapai salah satu tujuan utama pabrik yaitu memproses buah sawit menjadi minyak. PT. X, Tanjung Selamat memiliki beberapa masalah di bagian yang dikerjakan salah satunya yaitu di bagian permesinan. Karena banyaknya buah yang harus diolah setiap harinya, sehingga membuat mesin mudah untuk eror atau mengalami kerusakan. Untuk dapat memperbaiki, perusahaan membutuhkan karyawan yang cepat tanggap, mau bekerja keras dan bekerja sama, memperbaiki mesin supaya pabrik bisa memproses kembali.

Dimasa pra penelitian terlihat beberapa fenomena yaitu ada beberapa

karyawan kurang bisa berorientasi pada hasil akhir kerja yang berkualitas. Contohnya karyawan yang bekerja di berbagai bagian sering mengalami miskomunikasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang mengakibatkan ada beberapa mesin nantinya yang rusak dan menghambat kelancaran proses pengolahan minyak karena adanya kesalahan pengoperasian. Dimasa pra penelitian juga terlihat bahwa karyawan melihat organisasi/pabrik lain lebih menarik dari pabrik tempatnya bekerja. Karyawan cukup sulit diarahkan oleh pemimpinnya saat ada tugas tambahan ketika ada mesin yang rusak akibat kesalahan pengoperasian karyawan yang bersangkutan. Mereka cenderung meminta tambahan upah, Padahal mereka sudah menerima gaji untuk mengerjakan hal itu. Mereka tidak memandang pekerjaan yang diberikan sebagai kewajiban mereka yang harus dikerjakan sebagai karyawan. Hal lainnya yang bisa di amati saat pra penelitian terjadi di bagian kantor. Ada beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan bekerja padahal ada banyak sebenarnya yang harus mereka kerjakan. Ketika tidak ada pemimpin yang mengawasi. Ketika pemimpin lewat dari ruangan mereka langsung mengoperasikan komputer atau buku seakan-akan sedang sibuk dalam bekerja. Jika dilihat dari lama setiap karyawan bekerja diperusahaan, rata-rata sudah mencapai 15 tahun sampai 19 tahun. Tetapi dalam hal melibatkan diri di dalam perusahaan untuk bekerja dengan maksimal masih belum terlihat. Menurut Luthans (2019) komitmen kerja ialah sikap kerja seorang karyawan yang berdampak positif terhadap suatu

organisasi atau suatu perusahaan. Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (2019) juga memperjelas bahwa komitmen kerja karyawan dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi,

Hal-hal yang mungkin mempengaruhi sikap mereka dalam bekerja adalah motivasi mereka bekerja. Berdasarkan pendapat Hersey dalam Putri (2014:224) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robert L. Marthis dan Jhon H. Jackson (2018) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Dari hasil observasi dan wawancara diatas tampak ketika mereka bekerja, mereka kurang berkontribusi, untuk bisa mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. kurang berkomitmen dalam bekerja karena motivasi yang mereka punya juga kurang menuntun mereka untuk bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, terkait dengan masalah komitmen bekerja pada karyawan PT. X, Tanjung Selamat telah diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen bekerja adalah motivasi kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fannidia Ifani Putri (2014) membuktikan bahwa adanya hubungan yang significant antara motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti

mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen bekerja pada karyawan PT.X, Tanjung Selamat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian termasuk dalam penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data angket. Skala yang digunakan adalah skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang karyawan yang ada di PT. X, Tanjung Selamat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan PT. X, Tanjung Selamat.

Varia bel	Koefisien (RXY)	Koefisien Determinan (r ²)	BE %	P	Ket
X-Y	0,520	0,414	41,4 %	0,000	Significant

Dimana bukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,520$; $P = 0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik komitmen kerja karyawan tersebut. Selanjutnya dengan melihat nilai-nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT. X, Tanjung Selamat memiliki Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata 76,70 sedangkan komitmen kerja dengan nilai rata-rata 47,15. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik 60 lebih kecil dari mean empirik 76,70 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,986. Dan komitmen kerja juga tergolong tinggi dimana mean hipotetik 35 lebih kecil dari mean empirik 47,15

dan selisihnya melebihi nilai SD 9,368. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara Motivasi kerja dengan komitmen kerja adalah sebesar $r^2 = 0,414$ ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dibentuk oleh motivasi kerja sebesar 41,4% hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 58,6 % pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini. Dalam hal ini dapat diartikan juga bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja tergolong sedang.

Dalam hal ini, terjadi tidak-sesuaian komitmen antara fenomena yang sebelumnya di ungkapkan dengan hasil penelitian. Hal ini terjadi, karena adanya perubahan faktor eksternal organisasi. pada dasarnya, setiap makhluk hidup, apalagi manusia, pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi dan lain-lain. guna memenuhi berbagai macam kebutuhan ini, seorang karyawan akan berhitung apakah dengan pendapatannya sekarang ini dapat mencukupi atau tidak. Apabila mencukupi kemungkinan organisasi akan bertahan didalam organisasi tersebut, jika tidak mencukupi maka sangat memungkinkan anggota organisasi tersebut keluar untuk bekerja diorganisasi lain yang bisa memenuhi kebutuhannya tersebut. Hal lainnya yang mempengaruhi ketidaksesuaian antara fenomena dan hasil adalah faktor iklim kerja merupakan suasana yang ada

disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini, berkaitan dengan suasana kerja antara sesama sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Adanya perubahan suasana lingkungan kerja yang lebih baik, karena semua karyawan di dalam perusahaan tersebut saling berlomba untuk memberikan hasil akhir yang baik atas pekerjaan dan tanggung jawab yang menjadi bagian mereka masing-masing.

Perubahan tersebut terjadi di masa penelitian. 2 faktor perubahan ini terjadi karena adanya perubahan management dalam perusahaan tersebut, dimana dalam masa pra penelitian terdapat beberapa tahapan kebijakan dalam hal pemecatan ketika karyawan membuat kesalahan atau masalah saat bekerja. ketika masa penelitian terdapat kebijakan baru yang dimana ketika karyawan membuat sebuah kesalahan dalam bekerja, maka akan langsung di mutasikan ke daerah terpencil. Hal ini jelas mempengaruhi sikap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut supaya berusaha lebih maksimal untuk memberikan hasil akhir yang baik dalam bekerja. perubahan tersebut terjadi dalam masa pra penelitian sekitar bulan September 2020 menuju penelitian sekitar bulan juni 2021.

SIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan PT. X, Tanjung Selamat. Dimana bukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,520$; $P = 0,000 < 0,05$ yang artinya

semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik komitmen kerja karyawan tersebut.

Selanjutnya dengan melihat nilai-nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT. X, Tanjung Selamat memiliki Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata 76,70 sedangkan komitmen kerja dengan nilai rata-rata 47,15.

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik 60 lebih kecil dari mean empirik 76,70 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,986. Dan komitmen kerja juga tergolong tinggi dimana mean hipotetik 35 lebih kecil dari mean empirik 47,15 dan selisihnya melebihi nilai SD 9,368.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara Motivasi kerja dengan komitmen kerja adalah sebesar $r^2 = 0,414$ ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dibentuk oleh motivasi kerja sebesar 41,4% hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 58,6 % pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini. Dalam hal ini dapat diartikan juga bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja tergolong sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Lona.P. (2014). Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Orgaisasi.Vol.1,No.2 October 2014, 1-15
- Hadi. 2004. Metodology Research. Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu Sp. (1996). Organisasi Dan Motivasi. Jakarta. Bumi Aksara
- Indriyani, H. (2017). Implementasi komitmen organisasional terhadap Kepuasan kerja pegawai. Jurnal Organisasi Manajemen November 2017 Vol.2, No.1, 90-104.
- Kaswan. (2019).Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Yogyakarta: Penerbit ANDI, Anggota IKAPI.
- Nisfiannoor. 2009. Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial. Jakarta Salemba Humanika
- Nurtjahjono, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, 1-8.
- Putri, F. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. vol 2. Nomor 1, Juni 2014, 220 831.
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktik,Edisi pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian. Bandung : Alfabeda
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Triatna, C. (2016). Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Wibowo. (2016). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO.
- Yoyo Sudaryo, A. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).