

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PANAM PEKANBARU

ILHAM MANSIZ; KASMIRUDDIN

Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru
E-mail : ilham.mansiz3483@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 22 Oktober 2024

Review: 25 Oktober 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This study aims to analyze the influence of organizational culture and motivation on employee organizational commitment at BPJS Employment Panam Pekanbaru Branch. This study uses organizational culture and motivation as independent variables, and employee organizational commitment as dependent variables. This study uses a quantitative method. The research sample was 53 respondents, with data collection techniques using questionnaires. The data obtained was analyzed using SPSS. The results of the study show that the organizational culture and motivation at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru are categorized as strong/good, and the organizational commitment of employees is categorized as quite good. The results of hypothesis testing show that organizational culture has an influence on employee organizational commitment. Providing motivation has an influence on the commitment of the employee organization. Simultaneously, organizational culture and motivation affect the organizational commitment of employees at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Employee Organizational Commitment*

Dalam era globalisasi seperti saat ini ketenagakerjaan memegang peranan penting dalam dunia pekerjaan. Begitu juga pentingnya perusahaan dalam melakukan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki. Bukan hanya di Indonesia, bahkan di seluruh dunia peran sumber daya manusia sangatlah penting. Arus globalisasi mengharuskan perusahaan untuk mampu menghadapi persaingan terhadap perubahan yang semakin kompleks dan dinamik, sudah seharusnya perusahaan menyiapkan berbagai strategi guna mengantisipasi persaingan serta mempertahankan kinerja perusahaan. Merealisasikan komitmen organisasional yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya komitmen organisasi yang baik diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan (Asnora, 2020).

Komitmen organisasi karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan suatu tingkat dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen karyawan merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Keberhasilan perusahaan melakukan perubahan ditentukan sejauhmana perusahaan dapat memenangkan persaingan bisnis, yakni perusahaan yang mampu menemukan dan menciptakan keunggulan bersaing, yakni memiliki produk yang berbeda atau keunggulan kualitas pelayanan. Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan solid. Komitmen organisasi adalah hubungan yang dimiliki oleh karyawan dengan organisasi tempat karyawan bekerja dan memiliki implikasi untuk tetap menjadi karyawan dari suatu organisasi tersebut (Meyer dan Allen, 2017). Komitmen organisasi adalah factor kunci dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi komitmen organisasi yang baik

akan meningkatkan kinerja dan mengurangi angka turn over organisasi.

Faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dalam organisasi ditentukan oleh penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat, maka akan semakin kuat juga komitmen organisasional pada diri karyawan (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Sewaktu individu-individu itu masuk ke dalam organisasi mereka masuk ke dalam norma yang ada, masuk terhadap cerita orang-orang yang menyatakan apa yang terjadi, aturan-aturan formal dan prosedur formal organisasi, disamping itu juga masuk pada kode-kode tingkah laku formal, ritual, tugas, sistem pembayaran, istilah dan gurauan-gurauan yang hanya dapat dimengerti oleh orang di dalam organisasi tersebut (Tuala, 2020). Budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan (Kamaroellah, 2014.)

Salah satu fungsi budaya organisasi adalah budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual (Robbins, 2001). Budaya organisasi yang kuat akan membawa pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang diharapkan.

Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi sudah dibuktikan oleh Utarayana & Adnyani (2020), Asi, dkk (2021), Ayal, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi karyawan yang meningkat akan membawa dampak baik terhadap kemajuan perusahaan. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin dan ditanamkan kepada karyawan perusahaan.. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang dilakukan juga perlu adanya pertimbangan terhadap aspek budaya, apakah strategi yang diubah tersebut cocok dengan

nilai – nilai yang sudah ada, atau bahkan strategi tersebut bersifat kontra terhadap nilai – nilai yang ada.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pemberian motivasi kerja juga merupakan faktor yang menentukan tingkat komitmen organisasi. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Laksmiari, 2019). Motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi (Yuliana, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan memberikan hasil yang memuaskan serta pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dengan memaksimalkan waktu yang ada secepat mungkin. Komitmen karyawan sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai apabila terdapat motivasi yang tinggi dari sumberdaya manusianya. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut yang meliputi, yang meliputi imbalan – imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin (Kuswibowo, 2020).

Hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi dibuktikan oleh Utarayana & Adnyani (2019), Nurrahmi, dkk (2020), Mery, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya peningkatan tenaga kerja juga menimbulkan peningkatan terhadap masalah – masalah ketenagakerjaan seperti banyaknya tenaga kerja yang belum mendapatkan penghidupan dan pekerjaan layak serta keterampilan yang baik, tenaga kerja yang belum mendapatkan jaminan perlindungan sosial, serta adanya ancaman pekerjaan seperti adanya kecelakaan kerja, sakit akibat bekerja dan kematian akibat bekerja hingga adanya

ancaman sosial ekonomi hingga terjadinya permasalahan yang lebih kompleks seperti kemiskinan dan pengangguran (Firdausi et al., 2023). Pada saat ini sudah terdapat banyaknya perusahaan penyedia jasa asuransi. Salah satunya adalah BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan adalah badan penyelenggara jaminan sosial untuk bentuk perlindungan sosial ekonomi bagi pekerja. BPJS Ketenagakerjaan memiliki berbagai program seperti, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan kehilangan pekerjaan.

Namun fakta yang ditemukan dari pra-penelitian yang dilakukan masih ada beberapa karyawan yang ingin keluar/pindah ke perusahaan lain. Berikut data pra-penelitian tentang apakah ada keinginan karyawan untuk keluar/pindah ke perusahaan lain pada tabel 1.

Tabel 1. 1 Data Pra Penelitian/Pra Survei Terkait Apakah Ada Keinginan Karyawan Untuk Meninggalkan Perusahaan

Apakah Bapak/Ibu Ada Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan	Jumlah	Persentase
Tidak Ada	3	20%
Ragu-Ragu	8	53,3%
Ada Keinginan	4	26,6%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data pra penelitian yang diambil dari sebagian karyawan yaitu 15 karyawan responden 3 karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, 8 karyawan ragu-ragu, dan 4 karyawan memiliki keinginan. Dari 15 responden, mayoritas karyawan merespon ragu-ragu, berarti karyawan tersebut belum bisa membuat keputusan tegas dan kemungkinan adanya keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan atau pindah ke perusahaan lain.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru perlu mendorong komitmen karyawan dengan membangun rasa tanggung-jawab karyawan terhadap perusahaan melalui program pengembangan

budaya dan nilai-nilai perusahaan, serta pemberian motivasi yang baik. Selain data pra penelitian/pa-survei tersebut, Berikut data absensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru:

Tabel 2 Absensi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru pada tahun 2019 – 2023.

No	Jumlah Karyawan	Izin (Volume)	Persentase %	Alfa (Volume)	Persentase %
1.	50	11	22%	5	10%
2.	53	10	19%	7	14%
3.	52	9	17%	7	14%
4.	50	8	16%	8	16%
5.	53	8	15%	10	19%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru 2023

Berdasarkan table diatas, persentase izin dan alfa pada karyawan menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan, dengan persentase izin berkisar antara 15% hingga 22% dan persentase alfa dari 10% hingga 19%. Tingkat absensi yang relatif tinggi ini dapat menjadi adanya tantangan terkait komitmen organisasi karyawan. Dari tabel tersebut bisa diketahui adanya kemungkinan keinginan karyawan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena tingkat absensi yang relatif tinggi. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kehadiran karyawan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik, sementara komitmen yang rendah sering kali dikaitkan dengan tingkat izin dan alfa yang tinggi.

Tingginya persentase izin dan alfa dapat menjelaskan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Apabila karyawan merasa kurang dihargai atau tidak memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, mereka lebih mungkin untuk mengambil izin atau absen tanpa pemberitahuan. Berikut data perkembangan peserta BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru:

Tabel 1. Perkembangan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru

Tahun	Target Peserta	Jumlah Peserta	Persentase%
2019	700	437	-
2020	1000	635	31%
2021	1250	1033	38%
2022	1500	1066	3%
2023	1600	1125	5,2%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru 2023

Berdasarkan table diatas dapat dilihat adanya peningkatan target dan jumlah peserta tiap tahunnya. Meskipun demikian persentase perkembangan peserta mengalami penurunan signifikan terutama pada tahun 2021 – 2023 dari 38% turun hingga 3% dan kemudian meningkat perlahan hingga 5,2% dari jumlah peserta tahun sebelumnya. Penurunan yang tajam pada dua tahun terakhir ini dapat dihubungkan dengan faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan yang rendah, baik dari pihak manajemen maupun peserta, dapat berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian target. Kurangnya keterlibatan atau motivasi peserta untuk mengikuti program yang ditawarkan, atau kurangnya perhatian dan kebijakan yang mendukung dari organisasi. Komitmen yang rendah akan mengakibatkan kegagalan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian hasil yang lebih rendah dari yang diharapkan. Penurunan persentase ini perlu adanya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi penurunan persentase jumlah peserta ini.

Berdasarkan dari pengamatan peneliti secara langsung di lapangan, terlihat fenomena lapangan yang terjadi masih menunjukkan adanya indikasi rendahnya komitmen karyawan yang dilakukan beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cab. Panam Pekanbaru diantaranya:

1. Masih adanya beberapa karyawan yang mengabaikan pekerjaannya disaat jam kerja berlangsung
2. Masih adanya beberapa karyawan yang sering membahas pembahasannya diluar pekerjaan ketika jam kerja berlangsung. Waktu yang digunakan untuk percakapan diluar pekerjaannya seharusnya bisa

mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas. Ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

3. Masih adanya beberapa karyawan yang terlambat kembali ke kantor ketika adanya pekerjaan diluar kantor. Keterlambatan bisa mengganggu jadwal kerja dan mempengaruhi kegiatan yang telah direncanakan, seperti rapat atau deadline penting.

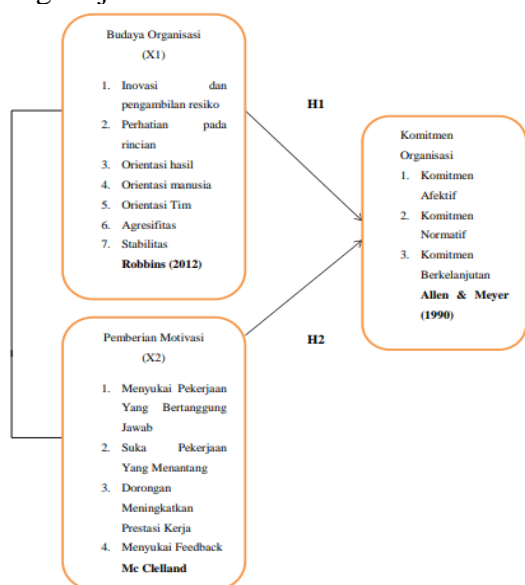
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan di Jalan. SM Amin No. 175 dengan objek penelitian Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru Dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru pada tahun 2023 sebanyak 53 orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam Kota Pekanbaru sebanyak 53 sampel.

Variabel/Dimensi	Indikator
	Budaya Organisasi
Inovasi dan Pemngambilan Resiko	<ul style="list-style-type: none"> • BPJS mendorong karywan untuk menjadi kreatif dan inovatif • Karywan didorong untuk berani mengambil resiko
Perhatian pada rincian	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan didorong untuk melakukan pekerjaannya secara detail • Karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan tanpa ada kesalahan
Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan didorong untuk mampu menyelesaikan target sesuai yang ditentukan perusahaan • BPJS mendorong adanya kerja lembur untuk dapat menyelesaikan target kerja
Orientasi Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • BPJS mendorong adanya aturan agar karyawan nyaman dalam bekerja • BPJS memberikan prioritas pelatihan kerja kepada karyawan
Orientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan diharapkan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lain • BPJS mendorong komitmen atas pencapaian tujuan Bersama
Agresifitas	<ul style="list-style-type: none"> • BPJS mengharapkan adanya sifat kompetitif sesama karywan • BPJS mendorong karyawan untuk mampu menyelesaikan kerja melewati target yang ditentukan
Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karywan diharapkan bekerja dalam keadaan yang sehat prima • Karyawan diharapkan bersikap tenang dalam menghadapi maslaah dan mengambil keputusan
Menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab	<p>Motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki • Karyawan diharuskan siap menerima resiko pekerjaan

Suka pekerjaan yang menantang	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mendapatkan pekerjaan yang memiliki kesulitan • Karyawan memiliki capaian kerja diatas target
Dorongan meningkatkan motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menyukai cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan • Karyawan berusaha menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat
Mencapai volume penjualan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mendapatkan penilaian kinerja • Karyawan mendapatkan perbaikan atas kinerja yang telah dilakukan
Komitmen Organisasi Karyawan	
Komitmen Afektif	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa nyaman didalam organisasi • Adanya manfaat yang didapat dari organisasi
Komitmen Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa berkewajiban untuk tetap bertahan didalam perusahaan • Adanya alasan pribadi untuk tetap berada dalam organisasi
Komitmen Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangan keterlibatan di dalam perusahaan • Pertimbangan untuk tetap bertahan pada perusahaan

Analisis atas data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk dapat membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan.



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL

Untuk mendapatkan sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk menjawab instrumen penelitian. Untuk menjaga agar penelitian ini dapat digeneralisasi kepada populasi, dan pada populasi dengan kondisi yang sama di masa yang akan datang, peneliti mempertimbangkan keseimbangan identitas

responden. Profil dari responden dimana mayoritas responden adalah laki laki (39,6%) dan perempuan (60,3%), sedangkan dari sisi usia paling besar 31-40 Tahun (66%), 41-45 Tahun (18,8%), <30 tahun (15%). Sedangkan dari responden berdasarkan pendidikan, yang mempunyai responden paling banyak S1 (79,2%) diikuti D3 (11,3%) dan S2 (9,4%).

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,811	0,270	Valid
	X1.2	0,880	0,270	Valid
	X1.3	0,509	0,270	Valid
	X1.4	0,690	0,270	Valid
	X1.5	0,886	0,270	Valid
	X1.6	0,442	0,270	Valid
	X1.7	0,763	0,270	Valid
	X1.8	0,863	0,270	Valid
	X1.9	0,793	0,270	Valid
	X1.10	0,562	0,270	Valid
	X1.11	0,760	0,270	Valid
	X1.12	0,503	0,270	Valid
	X1.13	0,869	0,270	Valid
	X1.14	0,556	0,270	Valid
Motivasi	X2.1	0,811	0,270	Valid
	X2.2	0,637	0,270	Valid
	X2.3	0,448	0,270	Valid
	X2.4	0,639	0,270	Valid
	X2.5	0,848	0,270	Valid
	X2.6	0,411	0,270	Valid
	X2.7	0,614	0,270	Valid
	X2.8	0,608	0,270	Valid
Komitmen Organisasi	Y.1	0,794	0,270	Valid
	Y.2	0,774	0,270	Valid
	Y.3	0,809	0,270	Valid
	Y.4	0,849	0,270	Valid
	Y.5	0,868	0,270	Valid
	Y.6	0,569	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Melalui tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas pada semua item indikator pernyataan yang menguji variabel budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki r-hitung > r-tabel 0,270. Artinya semua item atau indikator pernyataan pada masing-masing variabel dianggap valid.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Crobanch Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,925	0,60	Reliabel
2.	Motivasi	0,636	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh indikator variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari batas reliabel (>0,600), sehingga seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur masingmasing variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29812569
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,062
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
Sumber: Data Olahan SPSS, 2024		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

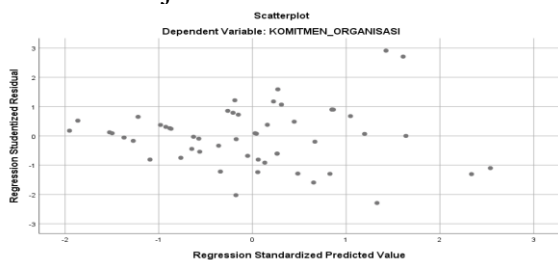
Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa data budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi tersebut telah terdistribusi secara normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17,571	4,701		3,738	,000	
	BUDAYA ORGANISASI	,277	,058	,448	4,784	,000	
	MOTIVASI	,988	,143	,646	6,897	,000	
a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI							

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas mempunyai nilai toleran variabel budaya organisasi dan motivasi sejumlah 0,991 > 0,10 memperlihatkan tidak terjadi multikolinearitas. Serta nilai VIF variabel budaya organisasi dan motivasi sejumlah 1,009 < 10,00 membuktikan tidak adanya multikolinearitas.

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, diketahui bahwa titik-titik residual telah menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,571	4,701		3,738	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,277	,058	,448	4,784	,000
	MOTIVASI	,988	,143	,646	6,897	,000
a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan hasil yaitu:

1. Apabila budaya organisasi meningkat sebesar 0,277 diasumsikan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam Kota Pekanbaru sebesar 17,571 secara konstan.
2. Apabila motivasi meningkat sebesar 0,988 diasumsikan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam Kota Pekanbaru sebesar 17,571 secara konstan

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,547	2,344
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,565 artinya budaya organisasi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam Kota Pekanbaru sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356,123	2	178,061	32,418	,000 ^b
	Residual	274,632	50	5,493		
	Total	630,755	52			
a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI						

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32,418 > 3,18$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_3 diterima, yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Panam Kota Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Sesuai hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi (X1) ada 7 dimensi ialah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas. Dari masing – masing dimensi terdiri dari 2 item pernyataan. Pada variabel budaya organisasi, dimensi yang memiliki skor tertinggi ialah dimensi agresifitas dengan skor 408 dengan kategori baik, sementara itu dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi stabilitas dengan kategori baik. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai T_{hitung} sejumlah $4,784 > T_{tabel}$ 1,298 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dengan hasil ini hipotesis pertama pada peneltian ini bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru dapa diterima.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Davis dalam (Harahap, 2011) Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai – nilai (values) organisasional yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan guna untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini turut didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Daslim, dkk, 2023) yang memiliki persamaan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, namun memiliki perbedaan dalam objek dan jumlah sampel dengan penelitian sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik akan memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang bagus, dan tentunya hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Sesuai hasil analisis deskriptif pada variabel pemberian motivasi (X2) ada 4 dimensi ialah menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab, suka pekerjaan yang menantang, dorongan meningkatkan motivasi, dan menyukai feedback. Dari masing – masing dimensi terdiri dari 2 item pernyataan. Pada variabel pemberian motivasi, dimensi yang memiliki skor tertinggi ialah dorongan meningkatkan motivasi kerja dengan skor 419 kategori baik. Sedangkan dimensi yang memiliki skor terendah ialah suka pekerjaan yang menantang dengan skor 384 kategori baik. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel pemberian motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki T_{hitung} 6,897 $> T_{tabel}$ 1,298 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Maka dengan hasil ini hipotesis kedua pada penelitian ini bahwasannya motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Kreitner & Kinicki (2005) Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Maka dari itu pemberian motivasi dibutuhkan untuk tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kualitas kerja karyawan juga akan meningkat dan komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini turut didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (A. Umar, dan S. Norawati, 2022) yang memiliki persamaan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi, namun memiliki perbedaan dalam objek dan jumlah sampel dengan penelitian sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga komitmen organisasi karyawan akan meningkat

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel budaya organisasi dan pemberian motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan yang diperoleh dari hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan pemberian motivasi mempunyai nilai Fhitung sebesar $32,418 > Ftabel$ sebesar 3,18 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan pemberian motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan. Maka dengan hal tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian yang berbunyi budaya organisasi dan pemberian motivasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Panam Pekanbaru dapat diterima.

Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasmiruddin, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang bagus dan motivasi yang bagus akan meningkatkan komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi: Budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru secara keseluruhan termasuk dalam kategori "Kuat", yang berarti bahwa budaya organisasi sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan. Namun, terdapat dua

dimensi yang masih perlu perhatian lebih, yaitu orientasi hasil dan stabilitas, yang menunjukkan skor terendah di antara dimensi lainnya.

2. Pemberian Motivasi: Pemberian motivasi kepada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru juga telah diterapkan dengan baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan. Namun, dimensi suka pekerjaan yang menantang menunjukkan skor terendah dibandingkan dimensi motivasi lainnya.
3. Komitmen Organisasi Karyawan: Komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru berada dalam kategori "Cukup Baik". Meskipun secara umum sudah baik, terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan komitmen yang rendah, terutama pada dimensi komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, yang memiliki skor terendah dibandingkan dengan dimensi komitmen afektif.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan:
 - o H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru, dan hasil penelitian ini diterima.
 - o H2: Motivasi juga terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru, sehingga hipotesis ini diterima.
 - o H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru, yang juga diterima.

Dengan demikian, penelitian ini

menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan

DAFTAR RUJUKAN

- Angelo Kinicki, Robert kreitner, 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: salemba empa
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- C. Daslim, S. Syawaluddin, M. Okta et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. Vol. 6, 136-146
- Firdausi, F. A., Putera, R. E., & Yoserizal, Y. (2023). Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Journal of Social and Policy Issues*, 4, 183–191.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi-Organizational Culture* (pp. 1–112).
- Kasmiruddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17 No. 1(1).
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.
- Laksmiari (2019). The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at the Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Kamaroellah, Agoes. (2014) *Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*. Pustaka Radja.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., 2001, *Organizations Behavior*, Upper Saddle River, Prentice-Hall, Inc
- Taurisa, C., M. & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 19(2).
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1).
- A. Umar & S. Norawati. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. Vol 5, 835-853.