

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. SEWINDU TIARA SAKTI PALEMBANG

Putri Ramadona¹, Deva Lessana Putri², Sugeng Mianto Fane³
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang memadai yang dapat mendukung komitmen karyawan.

Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan

Tujuan penelitian ini adalah “apakah budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Kata Kunci : Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Komitmen Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas atau tugas umum, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi, dan patuh pada peraturan untuk mencapai tujuan bersama Abdurrahmat (2006:22). Sejak berdirinya organisasi, secara sadar atau tidak, pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Mereka mempunyai suatu visi bagaimana seharusnya organisasi itu, kemudian visi tersebut diimplementasikan oleh anggota organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, secara sadar nilai-nilai pokok tertentu mengalami perubahan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda

kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang memadai yang dapat mendukung komitmen karyawan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu parakaryawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik, nilai-nilai budaya dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, slogan atau moto perusahaan atau organisasi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Nilai-nilai tersebut apabila dianut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi dapat memperkuat budaya organisasi.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Agus Ahyari, 2008:186)

Karyawan yang mendapat fasilitas dalam bekerja akan lebih menjaga komitmen pada perusahaan, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan atau hanya sekedar balas budi karyawan pada perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai maka karyawan akan menjaga dan mempertahankan komitmen agar kelangsungan hidup perusahaan akan semakin baik.

Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan Robbins (2007:284).

Minner (dalam Sopiha, 2008 : 67) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain : 1). Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. 2). Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. 3). Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. 4). Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup

unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Mangkuprawira 2007 : 54)

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya kerja secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping ketrampilan teknis.

PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan barang/jasa, dan developer. Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat fenomena budaya kerja di PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang yaitu masalah disiplin kerja karyawan dimana banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan keluar sebelum jam istirahat. Masalah disiplin ini juga dapat dilihat dari absensi karyawan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang
Periode 2014-2016

| Bulan | Jumlah Karyawan | Tidak hadir tanpa keterangan | | | | | |
|-----------|-----------------|------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
| | | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Januari | 42 | 3 | 7,14 | 2 | 4,76 | 3 | 7,14 |
| Februari | 42 | 2 | 4,76 | 3 | 7,14 | 2 | 4,76 |
| Maret | 42 | 2 | 2,76 | 1 | 2,38 | 2 | 4,76 |
| April | 42 | 3 | 7,14 | 3 | 7,14 | 3 | 7,14 |
| Mei | 42 | 2 | 4,76 | 1 | 2,38 | 2 | 4,76 |
| Juni | 42 | 1 | 2,38 | 2 | 4,76 | 3 | 7,14 |
| Juli | 42 | - | - | 2 | 4,76 | 1 | 2,38 |
| Agustus | 42 | 1 | 2,38 | 2 | 4,76 | 2 | 4,76 |
| September | 42 | 3 | 7,14 | - | - | 3 | 7,14 |
| Oktober | 42 | 2 | 2,76 | 3 | 7,14 | 2 | 4,76 |
| November | 42 | 1 | 2,38 | 3 | 7,14 | 3 | 7,14 |
| Desember | 42 | 2 | 2,76 | 4 | 9,52 | 3 | 7,14 |
| Jumlah | 42 | 22 | 45,21 | 26 | 61,88 | 29 | 64,26 |

Sumber: PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang (2016)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan tanpa keterangan setiap tahun meningkat. Pada tahun 2014 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 45,21%, pada tahun 2015 meningkat menjadi 61,88% Pada tahun 2016 semakin meningkat menjadi sebesar 64,26%. Ini menunjukkan bahwa komitmen PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang

menurun. Hal ini dikarenakan fasilitas yang kurang lengkap pada PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang. Kurangnya ketersediaan fasilitas dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Inventaris Kantor PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang
Tahun 2016

| Nama Peralatan | | Jumlah Yang Dibutuhkan | |
|------------------------------|---|------------------------------|----|
| Meja Kantor | 6 | Meja Kantor | 10 |
| Komputer | 2 | Komputer | 4 |
| Printer | 2 | Printer | 4 |
| Mobil Pik Up | 1 | Mobil Pik Up | 2 |
| Mobil Truk | - | Mobil Truk | 1 |
| Alat pencampura adukan beton | - | Alat pencampura adukan beton | 2 |
| Alat pemadat permukaan tanah | 1 | Alat pemadat permukaan tanah | 1 |
| Buldozer | - | Buldozer | 1 |
| Loader | 1 | Loader | 1 |
| Alat gali (gragile) | 1 | Alat gali (gragile) | 1 |
| Alat perata (motor grader) | 1 | Alat perata (motor grader) | 1 |
| Alat pemadat (tandem roller) | - | Alat pemadat (tandem roller) | 1 |

Sumber: PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang kurang terutama pada komputer, printer, meja kantor dan peralatan berat lainnya. Namun pada tahun 2016 bisa dilihat bahwa jumlah inventaris yang disediakan perusahaan tidak sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sering kali tertunda, hal ini yang menyebabkan terjadinya penurunan komitmen karyawan. Akibatnya banyak konsumen yang mengeluh karena pelayanan yang kurang memuaskan. Banyaknya keluhan konsumen dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Daftar Jumlah Keluhan konsumen Periode 2014-2016

| Tahun | Jumlah Keluhan Konsumen |
|-------|-------------------------|
| 2014 | 6 orang |
| 2015 | 11 orang |
| 2016 | 14 orang |

Sumber: PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang 2016

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah keluhan konsumen setiap tahunnya semakin meningkat, terutama tahun 2016 yaitu sebanyak 14 orang. Hal ini dikeluhkan oleh konsumen antara lain dalam melakukan proses boking

untuk pembelian rumah sering terhambat, hal ini disebabkan kurangnya unit komputer pada bagian pemasaran yang dapat dilihat pada Tabel 1.2, dimana jumlah komputer yang dibutuhkan adalah sebanyak 4 unit, sementara yang tersedia hanya 2 unit. Begitu juga dengan printer, dimana jumlah yang dibutuhkan 4 unit, sedangkan yang tersedia hanya 2 unit. Sehingga pada saat akan akad kredit dengan pihak bank untuk Kredit Pemilikan Rumah (KPR) dengan pihak Bank Tabungan Negara (BTN) sering tertunda.

Keluhanan lain konsumen adalah ketidak tepatan waktu dalam penyelesaian pembangunan rumah, dimana pihak perusahaan menjanjikan dalam waktu 7 bulan sudah selesai dan dapat untuk ditempati. Namun dalam kenyataan rumah tersebut dapat diselesaikan dalam waktu 9 bulan. Hal ini terjadi karena kurangnya kelengkapan peralatan dalam mengangkut bahan material baik mobil bak terbuka dan mobil truk.

Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007 : 183).

Budaya kerja dan fasilitas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, semakin baik budaya kerja dan fasilitas, maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya budaya kerja dan fasilitas akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan fenomena uraian diatas dapat disimpulkan budaya kerja dan ketersediaan fasilitas sangat mendukung komitmen karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang”.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah budaya kerja dan fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan pada PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang ?
2. Apakah budaya kerja dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan pada PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Kerja

Budaya adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas .

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang

dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi dan Guno, http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja).

2.1.1 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain :

- a. Disiplin;
Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b. Keterbukaan;
Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai;
Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerjasama;
Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang jadi prasangka negatif karena

segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi.

2.1.2 Fasilitas

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hartanto (2005: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

a. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Menurut Sofyan (2004: 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris

5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.1.3 Komitmen

Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan Robbins (2007:284)

Robbins (2007 : 183) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Menurut Meyer & Allen dalam Munandar (2004:75), komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk dari komitmen yang lain dan memiliki fokus yang berbeda. Munandar (2004:76), komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya

Menurut Munandar (2004:77), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah :

- a. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi
- b. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
- c. Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

2.1.3.1 Bentuk - bentuk Komitmen Karyawan

Menurut Munandar (2004:79) menjelaskan 3 bentuk dari komitmen organisasi, yang keseluruhannya mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi. Ketiga bentuk tersebut adalah:

- a. Komponen afektif (*Affective Commitment*)
Menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi ini karena memang menginginkannya. Komitmen ini berkaitan dengan pengalaman kerja.
- b. Komponen normatif (*Normative Commitment*)
Komitmen ini ditunjukkan dengan perasaan “wajib” untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut.
- c. Komponen continuance (*Continuance Commitment*)
Merupakan komitmen organisasi yang rasional. Komitmen ini berkaitan dengan biaya jika ia keluar dari organisasi. Karyawan yang memiliki

continuance commitment tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena membutuhkannya. Menurut Munandar (2004:81) menyebutkan bahwa *continuance commitment* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternative tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *continuance commitment* yaitu self investment, general training, dukungan sosial dan kesempatan.

2.1.3.2 Karakteristik Komitmen Karyawan

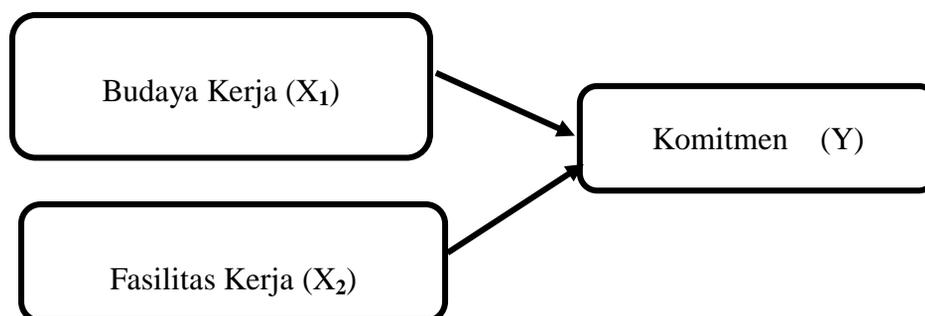
Karakteristik komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut:

- Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
- Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi.
- Komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia bersangkutan dalam mutu produk.
- Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
- Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.

Komitmen = *Confidence* + *Motivation*

Confidence berarti ukuran keyakinan diri seseorang atau rasa mampu melakukan sesuatu tugas dengan baik tanpa diawasi. *Motivation* berarti minat dan antusias seseorang untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik.

2.1.4 Kerangka Fikir



2.1.5. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ada pengaruh budaya kerja dan fasilitas kerja secara parsial terhadap komitmen karyawan Pada PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang
- Ada pengaruh budaya kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap komitmen karyawan Pada PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang

III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif . Menurut Bungin (2007:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya.

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya kerja (X_1), variabel fasilitas kerja (X_2), dan komitmen (Y).

3.2. Teknik Analisis Data

3.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarakan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 172).

3.2.2 Analisis Desrriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

b. Uji Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Komitmen

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya kerja

X_2 = Fasilitas kerja

e = Standart Error

IV. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Uji Validasi & Reliabilitas Data

a. Validasi

Validasi data variabel bebas budaya kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan Variabel Terikat komitmen (Y)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir pertanyaan | Corrected Item total Correlation | Status |
|---------------------------|------------------|----------------------------------|--------|
| Budaya Kerja (X_1) | Butir 1 | 0,850 | Valid |
| | Butir 2 | 0,450 | Valid |
| | Butir 3 | 0,850 | Valid |
| | Butir 4 | 0,647 | Valid |
| | Butir 5 | 0,501 | Valid |
| | Butir 6 | 0,508 | Valid |
| | Butir 7 | 0,850 | Valid |
| | Butir 8 | 0,850 | Valid |
| Variabel | Butir pertanyaan | Corrected Item total Correlation | Status |
| Fasilitas Kerja (X_2) | Butir 1 | 0,418 | Valid |
| | Butir 2 | 0,865 | Valid |
| | Butir 3 | 0,464 | Valid |
| | Butir 4 | 0,489 | Valid |
| | Butir 5 | 0,865 | Valid |
| | Butir 6 | 0,728 | Valid |
| Komitmen (Y) | Butir 1 | 0,561 | Valid |
| | Butir 2 | 0,623 | Valid |
| | Butir 3 | 0,698 | Valid |
| | Butir 4 | 0,519 | Valid |
| | Butir 5 | 0,700 | Valid |
| | Butir 6 | 0,646 | Valid |

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 4.1 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat didapat hasil sebagai berikut :
 Pada variabel budaya kerja (X_1), variabel fasilitas kerja (X_2), dan Variabel komitmen (Y) dinyatakan valid, karena *corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$.

b. Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach (α) | Status |
|-----------------|-----------------------------|----------|
| Budaya Kerja | 0,898 | Reliabel |
| Fasilitas Kerja | 0,849 | Reliabel |
| Komitemen | 0,844 | Reliabel |

Sumber : Data diolah 2017

Realibilitas Variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,898, realibilitas Variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,849 dan Realibilitas Variabel komitmen (Y) sebesar 0,844. dinyatakan , karena nilai alpha cronbach menunjukkan lebih besar dari $> 0,60$.

4.1.2 Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Tabel 4.3
Koefisien Diterminasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,793 ^a | ,629 | ,711 | 2,58646 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi korelasi antar variabel dengan budaya kerja dan fasilitas sebesar 0,793. hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati Nilai R^2 sebesar 0,629 artinya persentase sumbangan budaya kerja, fasilitas kerja terhadap komitmen sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel budaya kerja (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) untuk memprediksi variabel komitmen (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.4
Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15,298 | 3,793 | | 6,033 | ,000 |
| 1 X1 | ,617 | ,088 | ,365 | 4,480 | ,000 |
| X2 | ,414 | ,119 | ,142 | 3,962 | ,001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

Hasil regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 15,298 + 0,617 X_1 + 0,414 X_2$$

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 15,298 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel budaya kerja dan fasilitas kerja 0, maka jumlah komitmen sebesar 10,715
- Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,617. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% budaya kerja maka komitmen akan meningkat sebesar 0,617%
- Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,414. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% fasilitas kerja, maka komitmen akan meningkat sebesar 0,414%

d. Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Tabel 4.28
Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15,298 | 3,793 | | 6,033 | ,000 |
| 1 X1 | ,617 | ,088 | ,365 | 4,480 | ,000 |
| X2 | ,414 | ,119 | ,142 | 3,962 | ,001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

- Pengujian variabel budaya kerja (b_1)

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,480 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,022. Karena nilai t_{hitung} ($4,480 > t_{tabel}$ (2,022), artinya bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen.

- Pengujian variabel fasilitas kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (fasilitas kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen

H_1 = koefisien regresi (fasilitas kerja) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,962
Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan

$df = n-k-1$ atau $42-2-1 = 39$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,022. Karena $t_{hitung} (3,962) > t_{tabel} (2,022)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen

e. Uji Signifikansi Secara Bersama-sama (uji f)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 47,575 | 2 | 23,787 | 5,556 | ,000 ^b |
| | Residual | 260,901 | 39 | 6,690 | | |
| | Total | 308,476 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap komitmen karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap komitmen karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 5,556

Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $42-2-1 = 39$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,238. Karena $F_{hitung} (5,556) > F_{tabel} (3,238)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa budaya kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel budaya kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Sewindu Tiara Sakti Palembang)) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel budaya kerja dan fasilitas kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Sewindu

Tiara Sakti Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel variabel budaya kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen

5.2. Saran-saran

1. Agar karyawan tetap menunjukkan budaya kerja yang positif demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk meningkatkan komitmen karyawan agar karyawan lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya hendaknya perusahaan/manajemen memberikan suatu motivasi (fasilitas kerja) terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Agus Ahyari, Manajemen Produksi, Sistem Perencanaan dan Produksi, BPFE, Yogyakarta, 2008
- Bungin, Burhan H.M, 2007; Penelitian Kualitatif : Kencana Prenama Media Group, Jakarta : 2005
- Hartanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 2005
- Malayu S.P. Hasibuan, Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. Manajemen SDM Strategik, Ghalia. Indonesia, Jakarta, 2007
- Munandar, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung, 2004
- Stephen P. Robbins, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Halida, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 2007
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2012
- Syafrizal Helmi Situmorang, Filasafat Ilmu dan Metode Riset, Usu Press, Medan.2008
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta, 2008