

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi sebuah perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun swasta. Dalam suatu perusahaan atau bisnis karyawan atau SDM merupakan aspek yang paling penting agar perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik. Perusahaan biasanya sering mengabaikan karyawan sebagai aset yang tidak berharga. Tidak jarang juga perusahaan menganggap karyawan sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya. Pandangan ini jelas salah, karena karyawan adalah satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lain karena setiap manusia diciptakan oleh Tuhan dengan karakteristik yang berbeda-beda, oleh karena itu karyawan harus selalu dijaga dan diperhatikan baik dari gaji, kenyamanan dan kesehatan juga, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mentalnya agar selalu produktif.

Menurut Agustini, (2019) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Setiap individu karyawan harus memerlukan motivasi untuk bekerja, agar karyawan memiliki motivasi yang besar maka perusahaan juga harus berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Menurut Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berlaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup : (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar (Agustini, 2019).

Menurut Tinggi, (2021) dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan. Untuk membangun kedisiplinan yang lebih efektif, dua dimensi penting harus diperhatikan yaitu organisasi dan perilaku (Haryanto & Dewi, 2020).

Menurut Agustini, (2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Semangat kerja diperlukan bagi karyawan saat sedang bekerja, apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaannya pun akan terselesaikan dengan baik dan juga tidak akan menghambat pekerjaan. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya juga akan mencapai tujuan perusahaan yang baik pula. Semangat kerja menurut Moekijat (1997) menyatakan bahwa menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.

Komitmen menurut Agustini, (2019) adalah kemampuan dan kemauan untuk menyetarakan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Karyawan yang ada di suatu perusahaan atau organisasi juga harus memiliki motivasi, disiplin dan juga semangat kerja yang tinggi agar kinerja di perusahaan juga meningkat.

Hal itu akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di perusahaan semakin baik dan juga apabila karyawan bekerja dengan baik pasti perusahaan akan memberikan reward, baik berupa kenaikan gaji atau kenaikan jabatan. Motivasi, disiplin dan semangat kerja tentunya juga akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus berupaya memberikan fasilitas dan juga kenyamanan kerja bagi karyawan agar karyawan memiliki motivasi, disiplin dan juga semangat kerja selain dari diri karyawan sendiri.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survey**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah banyaknya pekerjaan mempengaruhi motivasi Anda untuk bekerja?	3 dari lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak
2	Apakah motivasi penting bagi Anda dalam bekerja?	Lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut
3	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	2 dari lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak
4	Apakah peraturan yang dibuat perusahaan membebani Anda?	3 dari lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak
5	Apakah Anda memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut
6	Apakah menurut Anda, Anda sudah memiliki semangat kerja yang bagus?	3 dari lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak
7	Apakah pekerjaan yang diberikan membebani Anda sehingga mempengaruhi komitmen dalam bekerja?	1 dari lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak
8	Apakah fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup baik menurut Anda?	3 dari lima responden menyatakan Ya terhadap pertanyaan tersebut, sisanya menjawab tidak

*Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2023*

Berdasarkan hasil pada tabel 1.2 mengenai hasil pra survey dapat disimpulkan bahwa muncul beberapa keluhan yang di alami oleh karyawan diantaranya banyaknya pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja, motivasi sangat penting bagi karyawan, karyawan kadang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan peraturan yang dibuat perusahaan juga membebani karyawan, karyawan juga memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga memiliki semangat kerja yang bagus, adanya pekerjaan yang membebani karyawan dan fasilitas yang diberikan perusahaan cukup baik. Beberapa fenomena tersebut jika terjadi terus menerus maka akan mengakibatkan penurunan komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja karyawan juga harus selalu dimonitor agar tidak mengalami penurunan yang juga akan berakibat kepada perusahaan. Sebuah perusahaan akan berkembang dengan pesat salah satu faktor pendukungnya adalah karyawan atau pegawai yang ada di perusahaan, baik yang memiliki jabatan tinggi maupun karyawan biasa. Selain itu, motivasi, disiplin kerja dan juga semangat kerja juga akan menentukan bagaimana komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka pekerjaan yang dikerjakan pun juga akan optimal. Menurut (Pramukti, 2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja, hal ini sepadan dengan penelitian (Muhamad et al., 2019) yang juga mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Selain itu menurut (Hasan, 2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Sangganagara, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Berdasarkan data ketenagakerjaan di Kabupaten Grobogan yang telah dijelaskan diatas dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian dan karena masih banyak permasalahan yang belum terpecahkan dalam penelitian sebelumnya, sehingga membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SEMANAGAT KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN INDUSTRI DI KABUPATEN GROBOGAN”**.

Maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut : (i) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan? (ii) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan? (iii) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan?

Berdasarkan rumusan yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah : (i) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja karyawan. (ii) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan. (iii) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah (i) manfaat ilmiah : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan komitmen kerja dengan motivasi, disiplin dan semangat kerja. (ii) manfaat terapan : hasil penelitian ini untuk memberikan masukan bagi pihak-pihak perusahaan terkait dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan melalui motivasi, disiplin dan semangat kerja.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Teori Komitmen (Grand Theory)

Komitmen menurut Agustini, (2019) adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Allen dan Mayer (1997) dalam (Agustini, 2019) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Stephen P. Robbins dan Judge (2003) dalam (Agustini, 2019) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Agustini, (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu ;

- Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman kerja.
- Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi dan komunikasi.
- Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersediannya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja, dan budaya organisasi.
- Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

### 2.2. Motivasi Kerja

Menurut Marnis & Priyono, (2008) motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi menurut Agustini, (2019) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

Menurut Yuliarni et al., (2021) secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif, motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Selain itu menurut Nurseha & Yusuf, (2021) motivasi merupakan suatu proses yang mengakibatkan, mengarahkan, dan juga menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari (Yunarsih, 2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian dari (Mahardika et al., 2020) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Agustini, (2019) secara rinci tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- j. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- k. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- l. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Agustini, (2019) sebagai berikut :

- a. Faktor di dalam diri individu ( intern )
  1. Usia, kematangan pribadi
  2. Tingkat pendidikan
  3. Keinginan dan harapan pribadi
  4. Kebutuhan
  5. Kelelahan dan kebosanan
  6. Kepuasan kerja
- b. faktor di luar diri individu ( ekstern )
  1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  2. Kompensasi yang memadai
  3. Supervisi yang baik
  4. Adanya penghargaan atas prestasi
  5. Status dan tanggungjawab
  6. Peraturan yang berlaku
  7. Budaya organisasi

### **2.3. Disiplin**

Menurut Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Tinggi, (2021) dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan. Untuk membangun kedisiplinan yang lebih efektif, dua dimensi penting harus diperhatikan yaitu organisasi dan perilaku (Haryanto & Dewi, 2020). Menurut (Irwanto & Febrina Melinda, 2015) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu ada juga penelitian dari (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan <https://www.gramedia.com> dijelaskan faktor – faktor disiplin meliputi :

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pemimpin  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Sanksi hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Adapun aspek-aspek dalam disiplin menurut Agustini, (2019) yaitu :

1. Sikap mental ( mental attitude ), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal dengan cermat dan tertib.

#### **2.4. Semangat Kerja**

Menurut Agustini, (2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Sedangkan Moekijat (1997) menyatakan bahwa menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Menurut (Syihab et al., 2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja dan juga penelitian dari (Syahropi, 2016) yang juga menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Agustini, (2019) semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu :

1. Semangat Kerja Tinggi

Semangat kerja yang tinggi dari para karyawan akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat berinteraksi dengan baik, mempunyai partisipasi kerja, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif.

2. Semangat Kerja Rendah

Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan dapat memberikan nilai yang negative bagi perusahaan, dimana semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan, menurunnya hasil kerja, bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, bersifat menunggu perintah, dan tidak kreatif.

Menurut Hasibuan (2015) dalam (Basri & Rauf, 2021) faktor faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Keinginan karyawan untuk bekerja
2. Kesungguhan karyawan dalam bekerja
3. Kesenangan karyawan dalam bekerja

## 2.5. Komitmen Kerja

Menurut Sahertian dalam (Annisa & Marina, 2018) menyatakan bahwa komitmen sebagai kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh tanggung jawab. Setiap orang secara alamiah memiliki komitmen namun komitmen yang dimiliki setiap orang akan berbeda dan tidak akan pernah sama. Porter dalam (Annisa & Marina, 2018) komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi yang ditandai dengan tiga hal sbb: 1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, 2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi, 3) keinginan mempertahankan kepegawaian dalam organisasi.

Menurut Porter dalam (Djawa, 2019) mengatakan komitmen karyawan pada organisasi adalah sikap karyawan yang menunjukkan adanya keterikatan dirinya dengan organisasi. Seorang karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi jika dirinya bagian dari organisasi tersebut. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut maka akan memiliki komitmen kerja yang rendah.

Berdasarkan komponen komitmen kerja, Mayor dan Allen dalam (Djawa, 2019) mengidentifikasi tiga jenis komitmen karyawan yaitu sebagai berikut.

1) Komitmen Afektif atau *Affective Commitmen*

Komitmen yang dimiliki seorang karyawan karena adanya ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatannya pada organisasi. Karyawan memiliki keinginan atau kemauan bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginan atau kemaunya sendiri.

2) Komitmen Berkesinambungan atau *Continuance Commitment*

Komitmen terhadap organisasi terkait dengan imbalan yang akan ditanggung karyawan jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

3) Komitmen Normatif atau *Normative Commitment*

Komitmen karyawan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam konteks ini, seorang karyawan mengambil keputusan untuk tetap berada dalam organisasi adalah keharusan atau kewajiban moral.

**Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Penjelasan	Variabel	Hasil
(Pramukti, 2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Meneliti Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Maluku Utara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Pengembangan Karir</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
(Muhamad et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Meneliti Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Konka Solusindo Manado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Intrinsik</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
(Hasan, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT PELNI Cabang Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> </ul>	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi



(Sanggana gara, 2021)	Kontribusi Kepemimpin an Transformas ional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD	Meneliti Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD pada SD Gugus III Kecamatan Buleleng	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan Transformasional</li> <li>• Budaya Organisasi</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> </ul>	Disiplin kerja berpengaru h signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi juga berpengaru h signifikan terhadap komitmen
(Irpan et al., 2018)	Semangat Kerja Sebagai Mediasi :Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Komitmen Pegawai	Meneliti Semangat Kerja Sebagai Mediasi :Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Komitmen Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Batu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Motivasi kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Komitmen Pegawai</li> </ul>	Semangat kerja berpengaru h signifikan terhadap komitmen pegawai

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Marnis & Priyono, (2008) motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramukti, 2019) variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil tersebut sama dengan penelitian (Muhamad et al., 2019) yang juga mendapat hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya, apabila seseorang memiliki motivasi yang baik dalam diri seseorang maka komitmen kerja yang dimiliki juga akan baik. Maka hipotesis yang digunakan yakni :

H<sub>1</sub>: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Kerja

### 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan

perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Tinggi, (2021) dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan.

Seperti penelitian (Hasan, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Sangganagara, 2021) yang juga mendapat hasil bahwa variable disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Maka hipotesis yang digunakan yakni:

H<sub>2</sub> : Disiplin Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Kerja

### 3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

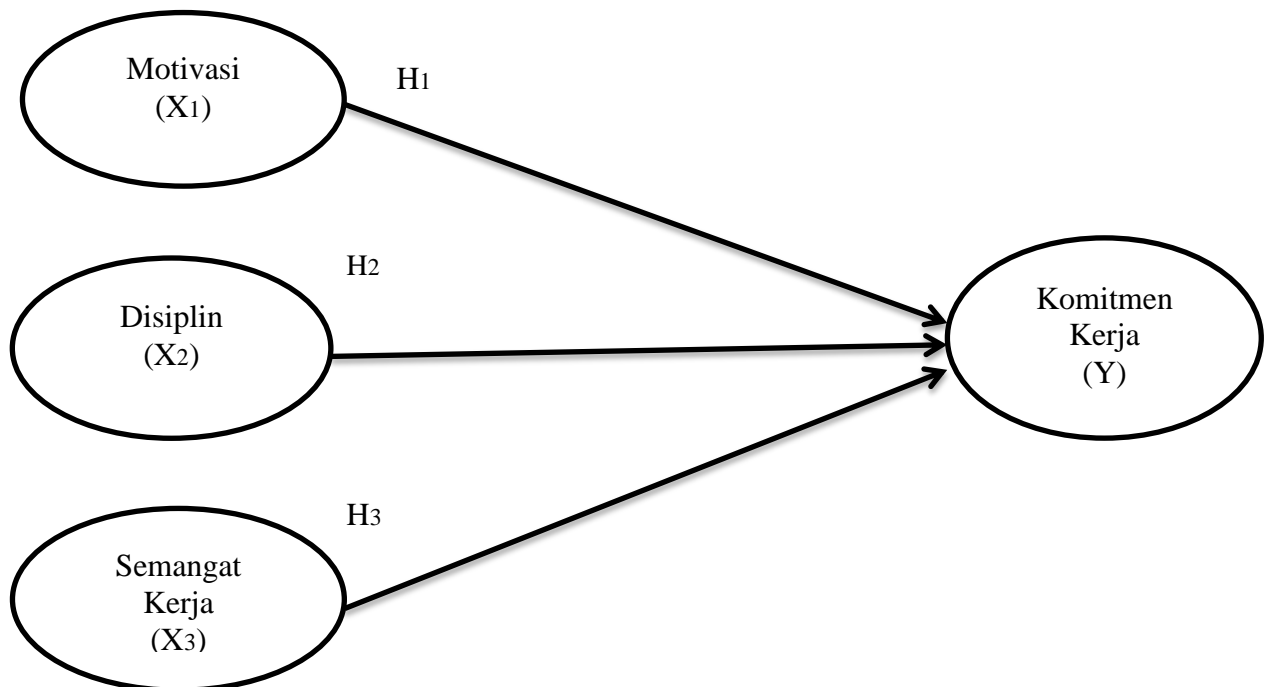
Menurut Agustini, (2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Sedangkan Moekijat (1997) menyatakan bahwa menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irpan et al., 2018) menyatakan bahwa variable semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Maka hipotesis yang digunakan yakni:

H<sub>3</sub> : Semangat Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Kerja

## 2.7. Kerangka Penelitian

**Gambar 2.1**  
Kerangka Penelitian



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Tempat Penelitian

Objek penelitian berada di Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah.

#### 3.2 Populasi

Menurut Supardi, (1993) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kabupaten Grobogan dengan jumlah 198.450 karyawan industri (Badan Pusat Statistik Kabupaten Grobogan, 2022). Karyawan industri terdiri dari industri manufaktur yang ada di Kabupaten Grobogan.

#### 3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono dalam (Muhamad et al., 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai subyek penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. Menurut Sugiyono, 2017 dalam (Eni, 2020) teknik *snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit kemudian menjadi membesar, hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari informan lain yang digunakan sebagai sumber data.

Di Kabupaten Grobogan terdapat karyawan sebanyak 198.450 karyawan. Hal ini tidak memungkinkan bagi peneliti untuk meneliti semua anggota populasi. Oleh karena itu, harus dibentuk sampel sebagai perwakilan dari populasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel (10% atau 0,1)

Maka sampel dari populasi dapat diketahui sebagai berikut:

$$n = \frac{198.450}{1 + (198.450 \times 0,1^2)}$$

**n = 99,95 dibulatkan 100**

Dari hasil perhitungan, ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 99,98. Dengan ini, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 100 responden.

#### 3.4 Variabel Penelitian

##### 3.4.1. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Pada penelitian ini yang variable terikatnya adalah komitmen kerja.

### 1. Komitmen Kerja

Menurut Sahertian dalam (Annisa & Marina, 2018) menyatakan bahwa komitmen sebagai kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh tanggung jawab.

### 3.4.2. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Pada penelitian ini yang menjadi variable bebas yaitu motivasi, disiplin, dan semangat kerja.

#### 1. Motivasi

Menurut Marnis & Priyono, (2008) motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2. Disiplin

Menurut Tinggi, (2021) dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan.

#### 3. Semangat Kerja

Menurut Agustini, (2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.

### 3.5 Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X1)	Menurut Marnis & Priyono, (2008) motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “ <i>driving force</i> ” seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	Menurut Agustini, (2019) 1. Faktor internal - Kepuasan kerja - Kebutuhan 2. Faktor eksternal - Kompensasi yang memadai - Adanya penghargaan - Lingkungan kerja yang baik	Likert
2	Disiplin (X2)	Menurut Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.	Berdasarkan <a href="https://www.gramedia.com">https://www.gramedia.com</a> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Sanksi hukuman	Likert

3	Semangat Kerja (X3)	Menurut Agustini, (2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.	Menurut Hasibuan (2015) dalam (Basri & Rauf, 2021) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan karyawan untuk bekerja.</li> <li>2. Kesungguhan karyawan dalam bekerja.</li> <li>3. Kesenangan karyawan dalam bekerja</li> </ol>	Likert
4	Komitmen Kerja (Y)	Menurut Porter dalam (Djawa, 2019) mengatakan komitmen karyawan pada organisasi adalah sikap karyawan yang menunjukkan adanya keterikatan dirinya dengan organisasi.	Menurut Agustini, (2019) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, jenis kelamin.</li> <li>2. Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi dan komunikasi.</li> <li>3. Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersediannya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja, dan budaya organisasi.</li> <li>4. Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama memiliki tingkat komitmen yang berbeda.</li> </ol>	Likert

*Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini*

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut berisi beberapa butir pernyataan yang akan diisi oleh responden. Teknik pengukuran menggunakan skala likert 5 point sebagai opsi jawaban yaitu :

Keterangan	Point
STS ( Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
N (Netral)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

### 3.7 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data akan diolah menggunakan aplikasi olah data IBM SPSS versi 22, dengan beberapa alat uji meliputi statistic deskriptif, uji kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan uji hipotesis.

### 3.8 Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) dalam (Vanessa, 2018) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, *sum*, *range*, kurtosis, dan kemencengan distribusi.

### 3.9 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari :

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2014) menyatakan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap pernyataan dengan skor total. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (nilai sig. 5%) maka akan dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2014) realibilitas adalah sebuah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jika nilai  $\alpha > 0,7$  maka reliabilitas mencukupi.

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:145) dalam (Budiman, 2020) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Dengan tingkat signifikansi 5%, indikator yang digunakan untuk mengambil keputusan yaitu :

- Apabila nilai probilitas lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai probilitas lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:71) dalam (Budiman, 2020) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10maka

tidak terjadi multikolinearitas. Ghazali juga menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar (>) dari 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil (<) dari 0,90 maka tidak terdapat multikolinearitas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:85) dalam (Budiman, 2020) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain.

#### 3.11 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Moch. nazir (2011:463) dalam (Sugiyono, 2014) mendefinisikan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasinya (dinaik turunkannya).

Menurut Sugiyono, (2014) persamaan regresi berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terkait

$\alpha$  = Koefisien konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien regresi

##### 2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono, (2014) analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### 3. Uji F

Menurut Sugiyono, (2014) Uji f digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, bentuk pengujiannya adalah :

- $H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

##### 4. Uji T

Menurut Sugiyono, (2014) uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.