



Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya

Gangsar Ragil Tri Waluyo¹, Ika Korika Swasti²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: 20012010050@student.upnjatim.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-08-07 Revised: 2024-09-22 Published: 2024-10-03	This research aims to explore the influence of motivation and organizational culture on employee performance at PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya through organizational commitment. In this case, Motivation and organizational culture are considered important in creating good performance in something company. This research uses quantitative methods using a questionnaire to collect data and the population in this study was 250 with a sample of 71 respondents obtained through the Slovin formula. Data analysis uses the Partial Least Square (PLS) method. The research results show that motivation has a positive and significant influence on performance employees, as well as organizational culture. In addition, motivation positively and significantly influences employee performance through organizational commitment and organizational culture is also positive and significant. Influencing employee performance through organizational commitment. These findings indicate a relationship the mutual influence of motivation, organizational culture, organizational commitment, and employee performance in PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya.
Keywords: <i>Organizational Culture;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Commitment</i> <i>Organizational;</i> <i>Motivation.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-08-07 Direvisi: 2024-09-22 Dipublikasi: 2024-10-03	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya melalui komitmen organisasi. Dalam hal ini, motivasi dan budaya organisasi dianggap penting dalam menciptakan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 dengan sampel sebanyak 71 responden yang didapat melalui rumus slovin. Analisis data menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun pada budaya organisasi yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi serta budaya organisasi juga secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya.
Kata kunci: <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Komitmen Organisasi;</i> <i>Motivasi.</i>	

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari seberapa besar kualitas kinerja dari setiap komponen organisasi, terlebih pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi. Kinerja sangat penting agar kita dapat lebih mudah mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka (Al-Amin dan Utami, 2021). Ada beberapa faktor yang bisa menurunkan kinerja karyawan, seperti yang dituturkan oleh Kasmir (2016) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kemampuan dan kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan

disiplin kerja. Objek penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya, Jawa Timur yang merupakan perusahaan BUMN bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang yang memiliki kantor pusat di Kota Bandung dan memiliki sebelas kantor regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia serta memiliki 250 karyawan di dalamnya yang terdiri dari staf administrasi, keuangan, produksi, dan pengiriman.

Hasil data menunjukkan selama tiga tahun terakhir kinerja karyawan mengalami fluktuasi kinerja yang cenderung menurun berdasarkan target yang ada pada perusahaan. Dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi karyawan dibutuhkan motivasi kerja yang diberikan dalam peningkatan sebuah kinerja di

suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ma'ruf dan Chair (2020). Seiring dengan kompleksitas dinamika organisasi modern, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor motivasi ini menjadi esensial untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal di antara anggota tim kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pula sehingga karyawan pun termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya juga menerapkan adanya budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. AKHLAK ACTIVATION yang sudah mulai dilakukan pada 2021 untuk menjadikan akhlak sebagai jiwa dari setiap sistem dan prosedur yang ada di Pos Indonesia, dan menjadikan nilai-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Rasa Semangat dalam Bekerja, serta Kolaboratif sebagai karakter dari setiap insan Pos Indonesia. Dalam jurnal yang dibuat oleh Idris, I. dkk. (2022) menyatakan bahwa antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh langsung.

Muzakki dan Supriyanto (2021) juga menyebutkan jika budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Salah satu aspek yang relevan dalam konteks kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Priansa (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dalam keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada PT. Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya sebuah komitmen organisasi menjadi hal penting untuk peningkatan kinerja karena ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena tersebut, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya.

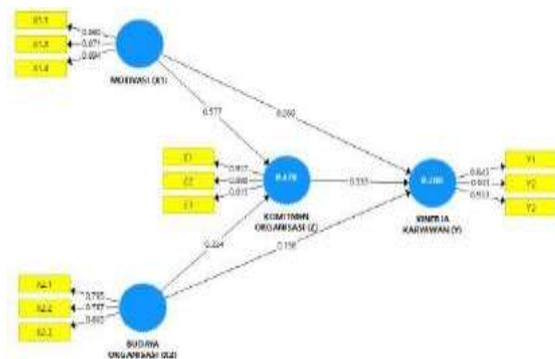
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan memanfaatkan jenis data primer dan sekunder. Data didapatkan melalui wawancara, penyebaran kuesioner, serta studi pustaka. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 71 karyawan di PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya selaku sampel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan pertimbangan tertentu dan cocok digunakan sebagai bahan penelitian. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berupa dua belas pernyataan positif yang diukur dengan skala likert dengan pilihan jawaban dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Setelah diperoleh data dari responden, penelitian ini memanfaatkan alat analisis data *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengujian yang dilakukan pada penelitian ialah pengujian terhadap *outer model*, *inner model*, serta uji hipotesis menggunakan *partial least square*.



Gambar 1. Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan adanya output dari PLS, dapat dilihat terdapat besaran nilai Factor Loading di setiap indikator, dari gambar tersebut dapat diamati juga besaran Koefisien Jalur (Path Coefficients) yang letaknya berada di atas garis panah antara variabel bebas dan variabel terikat. Dapat diketahui nilai pengembangan potensi individu (X1.3) pada motivasi mempunyai nilai sebesar 0.894 artinya nilai ini paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai misi (X2.3) dari budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0.803 yang berarti nilai tersebut merupakan

yang paling berpengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada nilai kepercayaan yang kuat menerima nilai dan tujuan organisasi (Z1) dari komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0.917 yang berarti nilai ini merupakan yang paling berpengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Inner Model

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.706	0.692
Komitmen Organisasi (Z)	0.478	0.462

Sumber: Data diolah

Nilai R-Square Kinerja Karyawan sebesar 0.706 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan intervening antara lain adalah motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi varian sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini, selain itu adapun nilai komitmen organisasi sebesar 0.478 yang dapat diartikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel motivasi dan budaya organisasi varian sebesar 47%, sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui melalui hasil estimate for path coefficients. H1 dengan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan nilai P values $0.010 < 0.05$, nilai original sample (O) 0.268 bernilai positif, serta nilai dari T statistics 2.595 lebih besar dari nilai $Z_a = 0.05$. Maka H1 diterima dengan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada H2 dengan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil tersebut merujuk pada nilai P values $0.038 < 0.05$, nilai original sample (O) sebesar 0.156 yang bernilai positif, dan nilai T statistics sebesar 2.078 lebih besar dari nilai $Z_a = 0.05$. Sehingga H2 dapat diterima dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada H3 dengan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dapat diterima. Hasil tersebut merujuk pada nilai P values $0.000 <$

0.05 , nilai original sample (O) sebesar 0.320 yang bernilai positif, dan nilai T statistics sebesar 4.801 lebih besar dari nilai $Z_a = 0.05$. Sehingga H3 dapat diterima dengan hasil motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Pada H4 dengan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dapat diterima. Hasil tersebut merujuk pada nilai P values $0.043 < 0.05$, nilai original sample (O) sebesar 0.125 yang bernilai positif, dan nilai T statistics sebesar 2.035 lebih besar dari nilai $Z_a = 0.05$. Sehingga H4 dapat diterima dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya dan dapat diterima, pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, semakin kuat dorongan motivasi yang ada maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil analisis motivasi menunjukkan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Pengembangan Potensi Individu (*The Possibility of Growth*).

Berdasarkan teori Sutrisno (2019) hal ini merupakan faktor internal yang mempengaruhi motivasi sedangkan menurut Herzberg dalam Hasibuan (2019) pengembangan merupakan usaha karyawan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh Suarni, Zamhir, dan Diana (2023)

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil pengujian pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya maka hipotesis ini

diterima dan berpengaruh positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan motivasi yang ada maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Budaya organisasi juga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya.

Motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya melalui komitmen organisasi maka hipotesis ini diterima. Hasil pengujian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya melalui komitmen organisasi maka hipotesis ini diterima. Hasil pengujian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

B. Saran

Diharapkan PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya dapat memberikan pelatihan, mentoring atau wadah pengembangan potensi diri untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam memaksimalkan kinerja dan juga kepercayaan seluruh elemen dalam berlangsungnya organisasi. Usaha-usaha tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya serta dapat melakukan pada objek industri berbeda agar memperkaya hasil penelitian dalam topik ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Djanurkoening ed. (1). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al-Amin, A., & Utami. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, ISSN: 2721-5725, Vol 2, No 2.
- Amanda E. A., Budiwibowo S. & Amah N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 6 (1):85-92.
- Bagis. (2021). The Effect of Leadership: Work Discipline on Employee Performance Throught Organizational. *Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (3), 330-338.
- Hassan. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendekia Sulawesi Tengah. *Assets Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 8 (1):89-95.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 1(01), 65-72.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Ma'ruf., & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99-108.
<https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brd>
- Norawati, S., Basem, Z., & Astaty, D. (2023). Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening. *Insight Management Journal*, Vol 3(2) 1, ISSN: 2774-1737.
<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.236>
- Putri, S. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P Lembahkaret. *EMOR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4(2), E-ISSN: 2581-2262, p-ISSN: 2579-4744
- Priansa. (2016) Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 22-45.
- Suarni, N., Zamhir., & Diana. (2023). Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap

kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening. *Insight Management* <https://journals.insightpub.org/index.php/mj> Journal, 3 (2) (2023) 116-12.

Sukmahayati. (2019). Makalah Kinerja Karyawan. <http://Lindasukmahayati.Blogspot.Com/Sutrisno>. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemasalahan Manajemen*. Jakarta: Raja Wali.

Yusuf, Ria Mardiana dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makasar: Cv Nas Media Pustaka