

# ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

FIDYAH YULI ERNAWATI, SE, MM<sup>1</sup>

SITI ROCHMAH, SE, M.Par<sup>2</sup>

BESAR KUSNIANTO<sup>3</sup>

STIE SEMARANG  
Jurusan Manajemen

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the Organizational Culture and Organizational Commitment partially or simultaneously on the Employee's Work Spirit in the PDAM Tirta Kajen office in Pekalongan Regency. The population and sample used in this study were employees of PDAM Tirta Kajen, Pekalongan Regency with a total of 71 employees. The method used in this study is Multiple Regression Analysis, this study was conducted on PDAM Tirta Kajen Employees in Pekalongan Regency.*

*The results showed that the organizational culture had a significant positive effect on employee morale at the PDAM Tirta Kajen office in Pekalongan district, Work Discipline had a significant positive effect on employee morale at the PDAM Tirta Kajen office in Pekalongan district.*

**Keywords :** *Work Spirit, Organizational Culture, Organizational Commitment*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi secara parsial atau simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan di kantor PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan dengan jumlah 71 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Berganda .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di kantor PDAM Tirta kajen kabupaten Pekalongan, Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di kantor PDAM Tirta kajen kabupaten Pekalongan.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Komitmen organisasi, Semangat Kerja*

## PENDAHULUAN

Setiap institusi mempunyai banyak sasaran yang ingin dicapai

.Agar keinginan dapat terwujud perlu didukung kegiatan-kegiatan yang dilakukan, dengan mendorong factor – faktor yang menentukan. Contohnya

capital, teknologi, peralatan keras, skill dan peralatan yang lain. Yang dipandang paling penting diantara factor tadi adalah aspek sumber daya manusia. Karena pentingnya sumber daya manusia, suatu institusi perlu menciptakan jiwa semangat kerja kepada sumber daya manusia, sehingga dapat mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan.

Dalam memperoleh data, Peneliti melakukan Tanya jawab kepada karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan yang saya jadikan sampel tentang hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu:

1. Komitmen organisasi
2. Budaya organisasi
3. Suasana dan lingkungan kerja

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2014). Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam satu organisasi diharapkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Apabila pandangan pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi positif, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge,

2014). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki semangat kerja yang baik.

Selain budaya organisasi variabel lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi merupakan satu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2014). Komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut (Khan et al., 2010). Komitmen budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2014), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai.

Dalam beberapa penelitian empiris (Putu, 2015) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Namun terdapat pula beberapa penelitian empiris yang menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Budaya kerja yang ada di PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan adalah Bersama meraih sukses. PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan adalah Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Pekalongan yang mempunyai visi menjadikan PDAM Prima dalam pelayanan yang didasari atas kejujuran dan profesionalitas kerja.

Upaya yang dilakukan mewujudkan motonya "Bersama kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada masing-masing individu pegawai yang diwujudkan melalui budaya organisasi di dalam PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang maksimal.

Komitmen organisasi diharapkan dapat terwujud dalam institusi, PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan, dengan langkah-langkah yang selalu di berikan, diantaranya arahan dari pimpinan kepada para pegawai, baik pegawai yang telah lama bekerja, apa lagi pegawai yang baru masuk. Pembentukan perilaku tersebut dapat dilakukan melalui proses pengenalan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015).

meraih Sukses", Bertekad untuk meningkatkan pelayanannya dengan efektif transparan dan cepat dengan didukung sebuah konsep layanan yang inovatif. Maka PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan perlu didukung oleh para pegawai dan pegawai yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing. Semua itu diperlukan adanya

Budaya organisasi kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan institusi Pdam Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan. Hal ini dimaksudkan dalam rangka pengembangan institusi menuju yang lebih baik terutama dalam bidang pelayanan dimana tujuan akhir adalah untuk mendapatkan keuntungan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang diberi judul "**Analisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan**".

Priansa dan Garnida (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol,

identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika, 2014).

Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal-hal yang rinci. Menurut Tika, 2014 Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu :

1. Memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi.
2. Memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan.
3. Menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Robbins (2013) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inisiatif individu dan berani mengambil resiko, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan interdependensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.

3. Pengarahan dari pemimpin, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional.
8. Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola Komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh heirarki kewenangan formal.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari

organisasi. Dalam penelitian ini variable budaya organisasi menurut Hofstede, dkk. (2013) dibentuk oleh indikator. Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam enam konsep yaitu :

1. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi.
2. Jarak manajemen adalah ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan organisasi dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar.
3. Percaya pada rekan kerja adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang.
4. Permusuhan adalah situasi persaingan antar pegawai yang ada pada perusahaan.
5. Keteraturan adalah kejelasan struktur, kedisiplinan, arah dan tujuan organisasi.
6. Integrasi adalah suatu tidakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

Keempat indikator di atas adalah alat ukur untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai.

Dari uraian di atas maka penelitian ini di dukung dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Jauhari,2015 yang hasilnya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

**H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasiterhadap semangat kerja karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan**

## **b. Komitmen Organisasi**

Beberapa pengertian komitmen organisasi, dari pendapat Rachmawati (2014) mendefinisikan komitmen pegawai sebagai kekuatan yang bersifat relative dari pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Menurut Luthan (2012) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang merefleksikan keterlibatan pegawai kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Komitmen akan mengakibatkan pegawai bekerja dengan sungguh - sungguh dan tidak mudah melepas pekerjaannya. Namun untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawai perusahaan perlu memenuhi kepuasan kerja pegawai dan pegawai harus menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada.

## **Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa terdapat 3 macam

dimensi komitmen organisasional yaitu:

#### 1. Komitmen Afektif ,

Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

#### 2. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

#### 3. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Dari uraian di atas maka penelitian ini di dukung dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hadian Septiadi,2017 yang hasilnya bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

**H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan**

#### c. Semangat Kerja

Setiap institusi bisnis ingin mencapai produktivitas kerja para pegawainya dapat terus meningkat. Namun dalam kenyataannya, yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut sering kurang mendapat perhatian, Tidak adanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja para pegawai. Dalam kenyataan

diakui, bahwa para pegawai dapat bekerja dengan cara diawasi. Tetapi akan berbeda halnya jika para pegawai bekerja dengan kesadarannya sendiri atau dengan semangat kerja yang dimilikinya masing-masing.

Semangat kerja dalam suatu institusi berbeda antara satu dengan lainnya, hal ini disebabkan dasar dan penilaian, mempengaruhi sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap individu dalam organisasi juga berbeda. Semangat kerja yang terbentuk secara baik akan berguna karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat, bahkan kritik yang bersifat membangun dari luang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pemerintahan tersebut, namun semangat 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.

Memperbaiki semangat kerja yang baik membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengubahnya, sehingga perlu adanya perbaikan - perbaikan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pimpinan. Otomatis bawahan akan mengikuti. kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Berikut pendapat konsep yang diungkapkan oleh Blum dalam Saifudin Azwar (2012) mengemukakan bahwa, dimensi semangat kerja adalah “sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerjanya secara baik, dan egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya”

Para ahli berpendapat lain seperti yang telah dikemukakan oleh Moekijat (2012), “Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa para ahli salah satunya menurut pendapat Saifudin Azwar (2012), sebagai berikut:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif menimbulkan frustrasi

Suatu perilaku atau suatu tindakan yang diniatkan untuk mendominasi atau berperilaku secara destruktif, melalui kekuatan verbal maupun kekuatan fisik yang diarahkan kepada objek sasaran perilaku agresif. Objek sasaran perilaku meliputi lingkungan fisik, orang lain, dan diri sendiri. Keinginan menyakiti orang lain untuk mengekspresikan perasaan-perasaan negative, seperti pada agresif permusuhan, atau keinginan mencapai tujuan yang diinginkan melalui tindakan agresif seperti dalam agresif instrumental.

2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan

Rasa bangga dan senang berkaitan erat dengan konsep identitas diri, ada keselarasan antara jati dirinya sendiri dengan nilai-nilai dan identitas organisasi. Hal ini berkaitan dengan proses “identification” yaitu suatu proses yang dibutuhkan untuk beradaptasi diri, sebagaimana telah dibahas dalam menumbuhkan trust. Bahwa setiap individu menginginkan dirinya dikenal sesuai dengan karakteristik individu yang dipunyainya, dan di lingkungan dia berada. Setiap individu selalu menginginkan dikenal dan diakui dengan ciri-ciri yang ada pada dirinya dan sesuai pada kelompok dimana individu tersebut berada. Tinggal masalahnya lingkungan individu tersebut berada memberikan factor-factor atau aspek-aspek yang mendukung tidak untuk membuat anggotanya mempunyai rasa bangga.

3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya. Teman sekerja akan menguntungkan apabila kegiatan-kegiatan bersama terarah, terprogram, dan dapat dipertanggung jawabkan secara psikologis, sosial, dan moral.

4. Keterlibatan ego dalam bekerja

Suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (ide, saran,

kritik, dan lain sebagainya). Peran individu dalam operasional organisasi, antusias bekerja, mampu bekerja sama dengan dalam pekerjaan.

karyawan lain, berbicara positif, berperilaku secara baik, menekankan sisi negatif dari peran stress, dan tingkat keterlibatan ego

**METODE PENELITIAN**

1. Populasi dan sampel

Definisi Populasi Menurut Sugiyono (2016), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Kajan Kabupaten Pekalongan dengan jumlah pegawai 71 orang.

2. Variabel Penelitian

Jenis penelitian menggunakan Explanatory reserch. Menggunakan data primer, yaitu kuesioner dan Kabupaten Pekalongan.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2013) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Oleh karena itu, merujuk pada pernyataan diatas, dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka yang menjadi sampel 71 kepustakaan, sampel yang digunakan berjumlah 71 Responden yaitu karyawan PDAM Tirta Kajan

**Tabel 1 :  
Defenisi Operasional dan Indikator**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Semangat Kerja	Semangat Kerja adalah Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat, 2012).	1. Sedikitnya perilaku yang agresif menimbulkan frustrasi 2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja 3. Keterlibatan ego dalam bekerja	(Moekijat, 2012).
Budaya Organisasi	Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama	1. Perasaan bangga terhadap pekerjaan. 2. Kesempatan untuk bekerja secara kreatif. 3. Perhatian institusi / organisasi terhadap karyawan PDAM Tirta Kajan Kabupaten	(Darodjat, 2015)



	berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi	<p>Pekalongan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Sentralisasi kebijakan.</li> <li>5. Keterbukaan sikap pegawai karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan.</li> <li>6. Inisiatif individu karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan.</li> </ol>	
Komitmen	komitmen pegawai sebagai kekuatan yang bersifat relative dari pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistematisa peraturan dan tata tertib dalam pekerjaan dipatuhi karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan.</li> <li>2. Partisipasi antar karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan.</li> <li>3. Pertukaran ide antar karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan.</li> <li>4. Peranan karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan dalam masyarakat.</li> <li>5. Peranan karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan dalam institusi</li> <li>6. Kesadaran pentingnya peranan karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan</li> </ol>	Rachmawati (2014)

Sumber : Data –data diolah

## 2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

### 1. Field Research, meliputi :

a) Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Singarimbun & Effendi, 1995: 192). Dalam penelitian ini digunakannya metode wawancara untuk mengetahui informasi dengan

bertanya kepada pemimpin atau anggota lainnya di karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan..

b) Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.

c) Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui

pengamatan kegiatan sehari-hari Pegawai.

2. Library Research Yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.
3. Dokumen yaitu semua kegiatan yang berkaitan dengan foto dan penyimpanan foto, pengumpulan, pengolahan dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan. Kumpulan bahan atau dokumen yang dapat digunakan sebagai asas bagi sesuatu kejadian, penghasilan sesuatu terbitan

3. Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier

Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Berdasarkan olah data, hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik ( uji multikolaritas, heterokedastisitas, dan normalitas ) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikoleaneritas tidak terjadi multikoleaneritas, uji heterokedastiitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyarat normalitas terpenuhi.

2. Uji Regresi Berganda

Persamaan :  
 Kinerja Pegawai = 2,272Budaya organisasi+ 2,051Komitemen Organisaais + e

**Tabel 2 :  
t-Tabel**

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut : Hasil Uji t untuk variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Semangat Kerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,026 dan nilai t hitung sebesar 2,272. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,026 < 0,05) dan

nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel yaitu 2,272 > 1,670. Dengan demikian Hipotesis 1 Diterima.

Hasil Uji t untuk variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Semangat Kerja pegawai menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,044 dan nilai t hitung sebesar 2,051. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 ( $0,044 < 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $2,051 > 1,670$ . Dengan demikian Hipotesis 2 Diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi budaya organisasi maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semangat kerja karyawan juga semakin menurun.

Budaya organisasi adalah pengaruh perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan bagi karyawan jika didukung memperlancar dan mempermudah proses komunikasi, mendorong berlangsungnya proses pengambilan keputusan yang efektif, menumbuhkan semangat kerjasama. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kualitas kehidupan dalam suatu organisasi yang diwujudkan dalam aturan atau norma serta nilai dan kebiasaan kerja. Kualitas kehidupan dalam organisasi, apakah yang berwujud dalam kebiasaan pegawainya juga kepemimpinan tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan keyakinan tertentu yang dianut organisasi.

Budaya organisasi yang ada di PDAM Tirta Kajen Kabupaten

Pekalongan mendukung karyawannya untuk mempunyai inisiatif sehingga menjadi kreatif dalam bekerja serta memiliki tantangan-tantangan baru dalam pekerjaan. Karena dengan adanya tantangan-tantangan serta daya kreatifitas, membuat karyawan lebih semangat dan aktif serta saling kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam organisasi. Dengan adanya budaya yang kuat dalam organisasi ini dapat menciptakan suasana yang kondusif yang akhirnya akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil uji statistik variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi maka semangat kerja akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Komitmen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, diharapkan dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mengakibatkan iklim kerja yang profesional. Membahas tentang komitmen dalam organisasi, setiap karyawan yang selalu mematuhi peraturan dan tata tertib organisasi merupakan salah satu cerminan bentuk komitmen karyawan dalam organisasi. Selain itu, setiap karyawan yang mampu bekerja sama dengan rekan seprofesi juga mencerminkan

karyawan tersebut punya komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan iklim atau kondisi demikian makan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi karena mempunyai tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan. Hal ini berdasarkan pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,272 > 1,670$  dan nilai signifikansinya  $0,026 < 0,05$ .
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PDAM Tirta Kajen Kabupaten Pekalongan. Hal ini berdasarkan pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,051 > 1,670$  dan nilai signifikansinya  $0,044 < 0,05$ .

### b. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak organisasi dalam menentukan

kebijakan organisasinya yaitu sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan budaya organisasi antara lain perlu suasana kerja yang representatif bagi para karyawan, pengadaan sarana prasarana yang memadai yang lebih sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi serta perlu iklim kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan atau antar bawahan
2. Supayar pegawai yang bekerja tetap memiliki budaya yang tinggi dalam menerapkan peraturan di instansi, disarankan untuk mempertahankan pengawasan, mempertahankan tindakan yang cepat dalam menanggapi kritikan serta mempertahankan sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila melakukan pelanggaran.
3. Agar komitmen organisasi karyawan meningkat, hal yang bias dilakukan, adalah dengan cara melakukan pengarahan kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan penyesuaian kerja dengan iklim kerja organisasi.
4. Diharapkan sistem reward and punishment diberlakukan dengan maksimal untuk membentuk komitmen karyawan pada organisasi.
5. Disarankan hendaknya pimpinan selalu memberikan sosialisasi akan arti pentingnya kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
6. Disarankan, bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat lebih dalam lagi dalam melakukan penelitian dengan subjek yang berbeda, sehingga akan meningkatkan variasi subjek dalam

penelitian. Mengingat keterbatasan penelitian ini hanya ada dua variabel independen, maka disarankan bagi peneliti lain untuk menambah variasi variabel.

## REFERENSI

- Alief Anggar Widiarko, 2017. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi
- Asep Kurniansyah, 2015. Pengaruh Budaya organisasi dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh signifikan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPN Kota Bandung
- Dwi Agung Nugroho Arianto, 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Vermindo Utama Semarang
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prentice Hall
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta : Erlangga
- I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : ANDI
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT Refika Aditama
- Mathins, Robert 1 dan John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 10. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, dkk. 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta : Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Nani Azira. 2018. komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta
- Panggabean, S. Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat