

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA *INTERNATIONAL* TBK-HONDA SALES OFFICE DI SINGARAJA

Desak Kadek Rismayani, I wayan Bagia¹, I Wayan Suwendra²

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: Desakrisma09@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, ycgeda@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan, (2) budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap komitmen kerja, (4) budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Motor Singaraja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra Motor Singaraja dan objeknya adalah budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan, (2) budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap komitmen kerja, (4) budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Motor Singaraja.

Kata Kunci : budaya kerja, motivasi kerja, komitmen kerja

ABSTRACT

This study aims to obtain the explanative findings which are tested by the contribution (1) work culture and work motivation of the work commitments, (2) work culture of the work commitments (3) work motivation of the work commitments, and (4) work culture of the work motivation at PT Astra Motor Singaraja. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PT Astra Motor Singaraja, and the objects were the work culture, work motivation and work commitment. The population of this research are 35 employees who all combine became observation unit, therefore this research including population research. Data were collected by using a questionnaire, recording documents, and interviews and analyzed using path analysis. The results showed a positive effects of (1) work culture and work motivation of the work commitment, (2) work culture of the work commitment, (3) work motivation of the work commitments, and (4) work culture of the work motivation at PT Astra Motor Singaraja.

Keywords: work culture, work motivation, work commitment

Pendahuluan

Organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja adalah salah satu perusahaan Astra *International* yang bergerak dibidang *operations* dengan produk sepeda motor Honda. Didirikan pada tahun 1970, dengan Honda Division, Astra Motor dahulu merupakan main distributor sepeda motor Honda. Saat ini, Astra Motor merupakan main dealer yang mencakup sebelas wilayah (*region*) di seluruh Indonesia. Adapun wilayah-wilayah tersebut mencakup; Palembang, Bengkulu, Jawa Tengah, Di Yogyakarta, Bali, NTB, Pontianak, Balikpapan, Makassar, Jayapura dan JHC atau AMJ.

Sebagai salah satu perusahaan Astra *International* yang bergerak dibidang *operations* dengan produk sepeda motor Honda PT Astra Motor memperhatikan para karyawan dengan berbagai fasilitas dan kompensasi yang sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Terdapatnya jaminan sosial kesehatan kerja dan juga tunjangan hari raya, itu diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dari karyawan ke PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja lewat kinerja yang maksimal.

Kinerja yang maksimal salah satunya diukur dengan kehadiran, karena daftar hadir yang diambil setiap harinya adalah pengukuran kinerja yang paling fleksibel dilakukan, mengingat dengan adanya kompensasi dan fasilitas-fasilitas yang menunjang para karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja agar bisa lebih termotivasi untuk berprestasi dan meminimalisir

ketidakhadiran mereka di tempat kerja. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memuaskan kebutuhan individu.

Menurut Robbins dan Judge (2008 : 28), budaya kerja mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya kerja dengan pengertian yang serupa. Budaya kerja yang tumbuh dalam PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja semestinya dapat meningkatkan komitmen karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi. Mereka yang lebih komitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara motivasi, budaya kerja dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (Hasibuan 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*). Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja individu. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* pada dasarnya bisa muncul dari dalam diri sendiri dan sebagai hasil interaksi antara individu dengan lingkungan. Berkaitan dengan karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja, maka lingkungan yang dimaksud tidak lain adalah PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di

Singaraja sebagai tempat karyawan bertugas.

Menurut Dipboye dan Smith (dalam Yuwono, 1999 : 37), mendefinisikan komitmen kerja sebagai indentifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, yang akan ditunjukkan oleh karyawan dengan sikapnya terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan fenomena sebagai implikasi dari berbagai perubahan yang terjadi. Sikap kerja karyawan yang mengalami perubahan pesat adalah komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurutnya, kemajuan teknologi dan isu globalisasi mendorong organisasi mengubah cara pengelolaan organisasi, dan secara tidak langsung kondisi ini akan berdampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya maupun organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen kerja mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja? (2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja? (3) Bagaimanakah pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja? (4) Bagaimanakah pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari (1) budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan, (2) budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap komitmen kerja, (4) budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja.

Kajian Pustaka Dan Perumusan

Hipotesis

(1) Hubungan Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya, adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen kerja (Shandur dalam Nasution, 2006; 24). Menurut teori Shandur (2006), yang mengatakan jika budaya kerja dan motivasi kerja tinggi maka komitmen kerja karyawan perlu ditingkatkan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Mahmodah dan Hascaryo (2011), yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis (H_1) Ada pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja.

(2) Hubungan Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja). Menurut teori Puspasari (2012), yang menyatakan bahwa jika budaya kerja meningkat maka komitmen kerja akan meningkat, kerja sama antar departemen akan terjalin dengan baik, dan para pegawai akan bersikap ramah dalam pergaulannya. Kondisi ini akan terjalin karena budaya kerja yang kuat akan membantu dalam memberikan kepastian kepadaseluruh pegawai untuk tumbuh dan berkembang bersama. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Kartiningsih (2007,) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis (H_1) Ada pengaruh

budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja.

(3) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Organisasi adalah suatu pola kerja yang kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi. Menurut teori Dwipasari (2007: 58), yang menyatakan bahwa jika komitmen kerja rendah maka motivasi kerja perlu ditingkatkan karena komitmen kerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh kompensasi tetapi suasana keharmonisan yang didambakan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian Artikah (2006), dan Maria yang menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis (H_1) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja.

(4) Hubungan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dapat diartikan bahwa bagi karyawan faktor imbalan, baik imbalan yang berupa material maupun yang bersifat non material merupakan hal penting bagi kelangsungan hidupnya. Menurut teori (Robbins, 2002), apabila karyawan cocok dengan budaya kerja didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Hal ini didukung dari hasil penelitian Sartika dan Bambang (2008), yang menyatakan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis (H_1) Ada pengaruh

budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X1 atau variabel bebas pertama yaitu budaya kerja, variabel X2 atau variabel bebas kedua yaitu motivasi kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni komitmen kerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah budaya kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data budaya kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, (2) wawancara, (3) pencatatan dokumen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil dari analisis jalur pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen

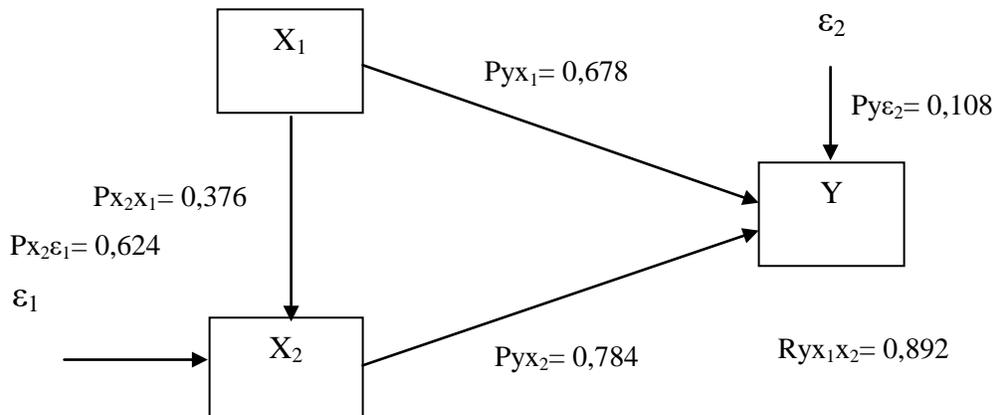
kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,892	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,795	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,678	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,459	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,483	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,234	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2 X_1}$	0,376	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2 X_1}$	0,141	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{y\epsilon_2}$	0,108	-	-	-	Hubungan pengaruh variabel lain terhadap Y
$P_{X_2\epsilon_1}$	0,624	-	-	-	Hubungan pengaruh variabel lain terhadap X_2

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Pengaruh masing masing variabel budaya kerja, motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* Di Singaraja dapat digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y).

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,459	45,90%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,199	19,90%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,658	65,80%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,234	23,40%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,892	89,20%
Pengaruh variabel lain terhadap Y	0,108	10,80%
Total	1,000	100,00%

(1) Hubungan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja pada PT Astra Motor Tbk. Honda Sales Office Singaraja. Besar sumbangan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap

komitmen kerja adalah 79,50% sedangkan hubungan pengaruh dari variabel lain terhadap komitmen kerja sebesar 10,80%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja menurut Schultz (1990), yaitu karakteristik pekerjaan dan penghargaan.

(2) Hubungan Budaya kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1

menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja secara positif terhadap komitmen kerja karyawan. Besar hubungan pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan adalah 67,80%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari budaya kerja terhadap komitmen kerja adalah 45,90%.

(3) Hubungan Motivasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja karyawan secara positif terhadap komitmen kerja. Besar hubungan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen kerja adalah 48,30% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap komitmen adalah 23,40%.

(4) Hubungan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja secara positif terhadap motivasi kerja. Besar hubungan pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja adalah 23,40% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari budaya kerja terhadap motivasi kerja adalah 14,10%. Hubungan pengaruh variabel lain terhadap budaya kerja sebesar 62,40%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi motivasi kerja menurut Lin (2007), adalah gaji, kondisi kerja, promosi, status pekerjaan dan tanggung jawab.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukan variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen kerja karyawan PT Astra Motor Sales Office Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Shandur (2006), yang mengatakan jika budaya kerja dan motivasi kerja tinggi maka komitmen kerja karyawan perlu ditingkatkan Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Mahmudah dan Hascaryo (2011), yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-

sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap komitmen kerja, diperoleh hasil variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra Motor Sales Office Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Puspasari (2012), yang menyatakan bahwa jika budaya kerja meningkat maka komitmen kerja akan meningkat, kerja sama antar departemen akan terjalin dengan baik, dan para pegawai akan bersikap ramah dalam pergaulannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Kartiningasih (2007), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja, diperoleh hasil variabel komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Motor Sales Office Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Menurut teori Dwipasari (2007: 58), yang menyatakan bahwa jika komitmen kerja rendah maka motivasi kerja perlu ditingkatkan karena komitmen kerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh kompensasi tetapi suasana keharmonisan yang didambakan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Artikah (2006), dan Maria yang menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Motor Sales Office Singaraja PT. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Robbins, 2002), apabila karyawan cocok dengan budaya kerja didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Budaya kerja ini dapat dilihat dari budaya organisasi tempat karyawan bekerja

yang memperlakukan sistem reward and punishment, artinya jika karyawan menunjukkan kinerja baik maka akan diberikan penghargaan, dan sebaliknya jika karyawan melakukan pelanggaran maka akan diberikan sanksi. Pemberian penghargaan dan sanksi dalam budaya kerja akan semakin memotivasi karyawan untuk semakin baik. Karyawan yang termotivasi kerja akan selalu meningkatkan output kerja bagi organisasi atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian Sartika dan Bambang (2008), yang menyatakan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain. Di samping itu, dari segi jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan populasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Menambahkan jumlah variabel bebas yang diduga kuat mempengaruhi komitmen juga perlu di dilakukan, seperti karakteristik pekerjaan dan penghargaan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh yang positif dari budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* di Singaraja. (2) Ada pengaruh yang positif dari budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* di Singaraja. (3) Ada pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* di Singaraja. (4) Ada pengaruh yang positif dari budaya kerja

terhadap motivasi kerja pada PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* di Singaraja.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut. (1) Bagi PT Astra *International Tbk-Honda Sales Office* di Singaraja agar selalu memperhatikan budaya kerja dan juga motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, PT.Astra *Internasional, Tbk-Honda Sales Office* di Singaraja untuk selalu memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam memaksimalkan penjualan target dan disarankan juga untuk dapat memberikan reward kepada karyawan yang kinerjanya baik. (2) Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi komitmen kerja seperti karakteristik pekerjaan dan penghargaan.

Daftar Pustaka

- Ardana Komang, Dan Kawan-kawan. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2 Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.
- Chaterima Melina. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Rangka meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Hal. 170-187. ISSN: 1412-3126 Tahun 2012.
- Moeljono, 2003. *Budaya Korporat Dan keunggulan Korporasi*, PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Putri, Fannidia. 2014. " *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*". Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 2. No. 1 Hal. 220-331 Tahun 2014.
- Gomes, DR. Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Griffin, Ricky. W, 2004. *Management*, Erlangga, Jakarta.
- Hascaryo, Agung Siswo, 2004. " *Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: di PT. Apac Inti Corpora, Tbk).*", Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anugrahini Irawati. 2010. " *Pengaruh Sistem Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Mutiara Surabaya*". Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Tahun 2010.
- Kenly Rimpuleng. 2014. " *Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam MANAD*". Jurnal EMBA, Vol. 2. No. 3. Hal. 137-148. Tahun 2014.
- Koesmono, H. Teman, 2005, " *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*", Jurnal Ekonomi Manajemen, 7(2): 171-188.
- Kreitner, 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Ketiga, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, John P. dan Allen, Natalie J; 1997. " *Commitment in the Workplace: Theory, research, and application*"; Thousand Oaks, California : SAGE Publication, Inc.
- Ndraha, Taliziduhu, 1997, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Resi Yudhaningsih. 2011. " *Peningkatan Efektifitas Kerja melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*". Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 11 No.1, April 2011.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka). PT. Ikrar Mandiriabadi, Indonesia.
- Soedjono, 2005, " *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1): 22-47.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. " *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*". Gava Media, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2001. *Metode Penelitian Untuk Sripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Yuwono, S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik), Cetakan Pertama, Yogyakarta: Anggota IKAPI.