

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI INDOMARET CABANG RINGROAD 2

Anggita Sirait¹, Eunike Batubara², Dita Safitry³, Eli Delvi Yanti⁴
anggitasirait1602@gmail.com¹, eunikeputri36@gmail.com², dhtasyafitry0412@gmail.com³
Universitas Pembangunan Pancabudi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya tingkat turnover karyawan sebesar 15,8% per tahun, yang jauh melebihi standar ideal industri ritel. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan yang berjumlah 21 orang sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan budaya kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 78,5% variasi komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi kerja melalui apresiasi, pengembangan karir, dan pemberian tantangan pekerjaan yang menarik. Selain itu, budaya kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang efektif dan penghargaan atas kinerja, juga diperlukan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Indomaret Cabang Ringroad 2 untuk merancang kebijakan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan guna menciptakan organisasi yang lebih solid dan kompetitif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover, Indomaret.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work culture on employee organizational commitment at Indomaret Ringroad 2 Branch. The background of this research is the high employee turnover rate of 15.8% per year, which far exceeds the ideal standard of the retail industry. Using a quantitative approach and multiple linear regression analysis method, this study involved the entire population of 21 employees as samples. The results showed that partially, work motivation and work culture have a positive and significant influence on organizational commitment. Work motivation makes a greater contribution than work culture. Simultaneously, the two variables were able to explain 78.5% of the variation in organizational commitment. This finding confirms the importance of managing work motivation through appreciation, career development, and providing interesting job challenges. In addition, a supportive work culture, such as effective communication and rewards for performance, is also needed to increase employee commitment. This research provides strategic recommendations for the management of Indomaret Ringroad 2 Branch to design policies that focus on employee empowerment to create a more solid and competitive organization.

Keywords: Work Motivation, Work Culture, Organizational Commitment, Turnover, Indomaret.

PENDAHULUAN

Organisasi modern saat ini menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan komitmen pegawai, termasuk perusahaan ritel seperti Indomaret. Komitmen organisasi menjadi faktor kritis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan, khususnya dalam industri ritel yang memiliki tingkat perputaran karyawan yang relatif tinggi. Berdasarkan data Internal Sumber Daya Manusia Indomaret Cabang Ringroad 2 pada tahun 2023, tingkat turnover karyawan mencapai 15,8% per tahun, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan standar ideal turnover pada industri ritel yang berkisar

antara 10-12%.

Motivasi kerja memegang peranan fundamental dalam membentuk komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif sebesar 0,67 dengan tingkat komitmen organisasional karyawan. Di Indomaret Cabang Ringroad 2, survei awal menunjukkan bahwa 62% karyawan merasa kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya komitmen organisasi.

Budaya kerja juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut hasil penelitian Armstrong (2020), lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi hingga 55% terhadap pembentukan komitmen karyawan. Observasi awal di Indomaret Cabang Ringroad 2 mengungkapkan beberapa tantangan dalam budaya kerja, seperti kurangnya apresiasi kinerja, sistem komunikasi yang belum optimal, dan tidak adanya mekanisme pengembangan karir yang jelas.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi di Indomaret Cabang Ringroad 2 dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya: tingginya tingkat absensi karyawan yang mencapai 12,5% per bulan, rendahnya antusiasme karyawan dalam mengikuti program perusahaan, serta minimnya inisiatif karyawan untuk memberikan kontribusi di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang perlu dipelajari lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bermaksud menganalisis secara komprehensif pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami dinamika komitmen organisasi di lingkungan Indomaret Cabang Ringroad 2, serta menghasilkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Tabel 1. Data Empiris Internal Perusahaan

Kategori	Data Empiris	Dampak	Penyebab Utama
Tingkat Turnover	- Tingkat turnover mencapai 15,8% per tahun , setara dengan 3 karyawan keluar setiap tahun - Kekosongan posisi sering terjadi pada shift operasional	- Biaya rekrutmen dan pelatihan meningkat (rekrutmen untuk 1 karyawan baru memerlukan waktu dan biaya tambahan sekitar 1 bulan kerja efektif) - Penurunan kualitas pelayanan karena staf pengganti belum sepenuhnya memahami tugas - Gangguan operasional akibat kurangnya SDM yang kompeten	- Rendahnya komitmen organisasi karena lingkungan kerja tidak mendukung
Motivasi Kerja	- 62% karyawan (13 orang) melaporkan merasa tidak termotivasi untuk bekerja - Survei internal menunjukkan keluhan terkait rutinitas	- Penurunan produktivitas hingga 10-15% dibandingkan target perusahaan - Kualitas layanan menurun (pelanggan sering mengeluhkan respons yang lambat)	- Minimnya apresiasi kinerja - Komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan - Tidak ada mekanisme

Kategori	Data Empiris	Dampak	Penyebab Utama
Budaya Kerja	monoton dan kurangnya apresiasi - 75% karyawan (16 orang) merasa tidak ada penghargaan atas pencapaian kerja - Komunikasi bersifat satu arah tanpa ruang diskusi - Tidak ada mekanisme promosi berdasarkan kinerja	- Hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis, memengaruhi kerja sama tim - Lingkungan kerja tidak kondusif - 40% karyawan (8 orang) merasa hubungan emosional dengan perusahaan rendah - Sikap apatis meningkat (5 karyawan sering tidak antusias menghadiri program kerja perusahaan) - Talenta potensial mulai mencari peluang di tempat lain	- pengembangan karir - Sistem internal tidak mendukung budaya kerja yang positif
Tingkat Absensi	- Tingkat absensi mencapai 12,5% per bulan (setara dengan 2-3 karyawan absen tanpa keterangan setiap bulan)	- Gangguan operasional karena harus mencari tenaga pengganti dadakan - Penurunan efisiensi karena pembagian tugas menjadi tidak merata	- Rendahnya motivasi kerja karena kurangnya penghargaan dan kesejahteraan
Antusiasme & Inisiatif	- Program perusahaan sering diikuti hanya oleh 30-40% karyawan (6-8 orang) meskipun diberikan insentif - Hanya 3-4 karyawan yang rutin memberikan ide atau usulan dalam rapat kerja	- Kegagalan implementasi program strategis karena minimnya partisipasi aktif - Hambatan pencapaian tujuan perusahaan akibat kurangnya inovasi dan inisiatif	- Ketidajelasan visi organisasi - Karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai atau diterapkan oleh manajemen

Sumber: *SDM Indomaret (2024)*

Tingginya tingkat turnover karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2 yang mencapai 15,8% per tahun merupakan indikator kritis yang menuntut perhatian serius manajemen. Angka tersebut tidak hanya berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan yang signifikan, tetapi juga mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam membangun komitmen organisasi. Ketidakstabilan sumber daya manusia dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan, gangguan operasional, serta kerugian finansial yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Rendahnya motivasi kerja yang dialami oleh 62% karyawan menjadi titik kritis yang memerlukan intervensi strategis. Motivasi kerja yang lemah berpotensi menciptakan rantai permasalahan yang kompleks, mulai dari penurunan produktivitas, kualitas layanan yang menurun, hingga terganggunya iklim kerja secara keseluruhan. Kondisi ini dapat berdampak langsung pada citra perusahaan di mata pelanggan dan stakeholder lainnya, sehingga membutuhkan pendekatan komprehensif untuk mengatasinya.

Problematis budaya kerja yang ada saat ini, seperti minimnya apresiasi kinerja,

sistem komunikasi yang tidak optimal, dan ketiadaan mekanisme pengembangan karir yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini secara sistematis dapat melemahkan komitmen organisasi, mendorong sikap apatis karyawan, dan mengurangi sense of belonging terhadap perusahaan. Dampak jangka panjangnya adalah potensi kehilangan talenta-talenta potensial yang dapat membawa perubahan positif bagi organisasi.

Indikator empiris seperti tingkat absensi yang tinggi mencapai 12,5% per bulan, rendahnya antusiasme karyawan dalam program perusahaan, dan minimnya inisiatif karyawan merupakan tanda-tanda nyata menurunnya komitmen organisasi. Fenomena ini tidak dapat diabaikan karena berpotensi menghambat pencapaian tujuan strategis Indomaret Cabang Ringroad 2 dalam menghadapi persaingan bisnis ritel yang semakin kompetitif.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengidentifikasi akar permasalahan rendahnya komitmen organisasi melalui analisis komprehensif terhadap motivasi kerja dan budaya kerja. Dengan mendapatkan pemahaman yang mendalam, manajemen dapat merancang intervensi yang tepat sasaran, menciptakan strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif, dan pada akhirnya membangun organisasi yang lebih solid, produktif, dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang di atas, berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2?
3. Seberapa signifikan pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi di Indomaret Cabang Ringroad 2?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, mengkaji pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, serta mengevaluasi pengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi di Indomaret Cabang Ringroad 2. Penelitian ini tidak sekadar bersifat akademis, melainkan memiliki signifikansi praktis yang tinggi. Hasilnya diharapkan dapat menjadi blueprint bagi Indomaret Cabang Ringroad 2 dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih strategis, meningkatkan iklim kerja yang positif, dan mendorong komitmen organisasi sebagai fondasi pencapaian kinerja unggul.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini dipilih karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan cara mencari hubungan antar variabel dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme. Dalam metode ini, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya dan hipotesis diuji dengan menggunakan analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data numerik untuk menganalisis pengaruh program kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2.

2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2, yang terdiri dari 21 orang yang bekerja di berbagai posisi, mulai dari kepala cabang hingga

karyawan operasional. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan.

Rincian populasi karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2:

Tabel 2. Populasi Responden Penelitian

No	Jabatan/Posisi	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Supervisor Area	2
3	Admin	3
4	Team Leader	5
5	Staff Operasional	10
	Total	21

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

2) Sampel

Mengingat populasi tidak lebih dari 100 orang, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Semua orang dalam populasi dapat diambil sebagai sampel, menurut Arikunto (2018), jika populasi penelitian kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, sampel penelitian ini terdiri dari 21 karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2, yang terdiri dari 1 Kepala Cabang, 2 Manajer Wilayah, 3 Administrasi, 5 Pemimpin Tim, dan 10 Staf Operasional. Untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan akurat dan untuk menghindari kesalahan generalisasi, sampel jenuh ini diambil. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi di Indomaret Cabang Ringroad 2 dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

3) Sumber Data

Data primer dan sekunder adalah dua sumber utama yang digunakan dalam penelitian ini. Informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber atau pihak pertama disebut data primer. Data awal penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 21 karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2, untuk mengukur variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, observasi langsung di lapangan juga dilakukan untuk mengamati proses kerja dan interaksi antar karyawan.

Dalam studi ini, selain menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung, kami juga memanfaatkan data sekunder. Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui sumber-sumber perantara. Dalam hal ini, data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, seperti struktur organisasi, data kepegawaian, laporan produktivitas karyawan, serta Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan. Selain itu, data sekunder berasal dari referensi dan literatur penelitian yang relevan, seperti buku, jurnal, dan artikel penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, terhadap komitmen organisasi di Indomaret Cabang Ringroad 2.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana orang diminta untuk menjawab seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan budaya kerja. Kuesioner tersebut

dibagikan kepada seluruh 21 karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2.

2) Studi Literatur

Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi literatur. Teknik ini melibatkan pengkajian berbagai sumber referensi, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur ini bertujuan untuk memperkaya informasi dan pemahaman terkait dengan variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, studi literatur dilakukan untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait konsep dan teori mengenai program kesejahteraan, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan, serta mencari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

3) Observasi

Selain kuesioner dan studi literatur, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi. Menurut Sugiyono (2019), observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian. Dalam penelitian ini, proses kerja, interaksi, dan perilaku karyawan diamati melalui observasi di lingkungan kerja Indomaret Cabang Ringroad 2.

Dalam upaya menghasilkan data yang lebih menyeluruh dan akurat, studi ini mengombinasikan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner, studi literatur, dan observasi. Kombinasi metode ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terkait pengaruh faktor motivasi kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi di Indomaret Cabang Ringroad 2.

4. Hipotesis

Kerangka teoritis dan temuan penelitian sebelumnya menentukan hipotesis penelitian ini. Hipotesis, menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian; namun, validitasnya masih perlu dibuktikan melalui analisis data empiris. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Indomaret Cabang Ringroad 2

H2 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Indomaret Cabang Ringroad 2

H3: Motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Indomaret Cabang Ringroad 2

5. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis regresi linear berganda digunakan. Tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi bagaimana dua atau lebih variabel independen (motivasi kerja dan budaya kerja) mempengaruhi satu variabel dependen (komitmen organisasi). Untuk melakukan ini, metode yang dipilih adalah analisis regresi linear berganda.

Untuk memastikan kualitas data yang diperoleh, instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan analisis regresi. Untuk memenuhi persyaratan analisis regresi, uji asumsi klasik akan dilakukan. Ini termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh program kesejahteraan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan akan diukur secara parsial dan simultan melalui analisis regresi linear berganda setelah semua uji prasyarat selesai. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Seluruh analisis data akan dilakukan oleh software statistik SPSS 26. Setelah analisis data selesai, hasilnya akan disajikan dalam bentuk cerita yang mudah dipahami, seperti narasi, tabel, atau grafik. Selain itu, hasilnya akan diinterpretasikan sesuai dengan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.717	2.886		1.635	.120
MOTIVASI	.376	.076	.663	4.935	.000
BUDAYA	.246	.104	.317	2.363	.030

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji regresi, model persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$KOMITMEN = 4.717 + 0.376(MOTIVASI) + 0.246(BUDAYA)$$

Dimana:

1. KOMITMEN adalah variabel dependen (terikat) yang menunjukkan komitmen organisasi karyawan.
2. MOTIVASI adalah variabel independen (bebas) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan.
3. BUDAYA adalah variabel independen (bebas) yang menunjukkan budaya kerja karyawan.

Interpretasi Koefisien Regresi:

1. Konstanta (B): 4.717

Nilai konstanta sebesar 4.717 menunjukkan bahwa jika variabel MOTIVASI dan BUDAYA bernilai 0, maka nilai KOMITMEN akan sebesar 4.717. Ini berarti terdapat nilai dasar komitmen organisasi sebesar 4.717 yang dimiliki oleh karyawan, terlepas dari tingkat motivasi kerja dan budaya kerja.

2. Koefisien Regresi MOTIVASI: 0.376

Nilai koefisien regresi MOTIVASI sebesar 0.376 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan MOTIVASI, maka nilai KOMITMEN akan meningkat sebesar 0.376, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Setiap peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian tantangan pekerjaan yang lebih menarik, pengakuan prestasi, atau peluang pengembangan karir, akan berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi karyawan.

3. Koefisien Regresi BUDAYA: 0.246

Nilai koefisien regresi BUDAYA sebesar 0.246 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan BUDAYA, maka nilai KOMITMEN akan meningkat sebesar 0.246, dengan asumsi variabel lain konstan. Ini berarti budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik dan kondusif budaya kerja di organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Upaya-upaya untuk memperbaiki budaya kerja, seperti membangun komunikasi yang lebih efektif, meningkatkan sistem apresiasi kinerja, atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, akan memberikan dampak positif pada peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, pembahasan mengenai uji t dapat diuraikan sebagai berikut, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi

kerja dan budaya kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Nilai t tabel yang digunakan adalah 1.734, berdasarkan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) tertentu.

Untuk variabel motivasi kerja, nilai t hitung adalah 4.935. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel 1.734, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi kerja adalah 0.000, lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk variabel budaya kerja, nilai t hitung adalah 2.363. Nilai ini juga lebih besar dari nilai t tabel 1.734, mengindikasikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel budaya kerja adalah 0.030, kurang dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2. Peningkatan pada kedua variabel independen tersebut akan berkontribusi secara nyata pada upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Indomaret untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor motivasi kerja serta budaya kerja yang kondusif guna mendorong peningkatan komitmen organisasi yang lebih kuat dari para karyawannya.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.932	2	62.466	32.775	.000 ^b
Residual	34.306	18	1.906		
Total	159.238	20			

a. Dependent Variable: KOMITMEN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, MOTIVASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel ANOVA yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 32.775 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung sebesar 32.775 lebih besar dari nilai F tabel yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) tertentu, yaitu 3.55. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel BUDAYA dan MOTIVASI berpengaruh signifikan terhadap variabel KOMITMEN.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk sudah layak (fit) dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel KOMITMEN. Artinya, perubahan yang terjadi pada variabel KOMITMEN dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel BUDAYA dan MOTIVASI. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen Indomaret Cabang Ringroad 2 perlu memberikan perhatian yang serius pada aspek budaya kerja dan motivasi kerja karyawan. Upaya-upaya untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif serta memelihara motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan secara keseluruhan.

Hal ini penting dilakukan untuk mendukung keberlanjutan dan keberhasilan organisasi di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.761	1.38055

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai R yang diperoleh adalah 0.886. Nilai R ini menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel independen (BUDAYA dan MOTIVASI) dengan variabel dependen (KOMITMEN). Nilai R sebesar 0.886 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0.785. Nilai ini berarti bahwa 78,5% variasi yang terjadi pada variabel KOMITMEN dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel BUDAYA dan MOTIVASI secara bersama-sama. Sementara sisanya, yaitu 21,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja dan budaya kerja merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi dan menentukan komitmen organisasi karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2. Dengan kata lain, upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan budaya kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan komitmen organisasi karyawan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memprioritaskan pengelolaan dan pengembangan kedua variabel independen tersebut agar dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi yang lebih kuat. Hal ini penting dilakukan untuk mendukung keberlangsungan dan daya saing Indomaret Cabang Ringroad 2 di tengah persaingan industri ritel yang semakin kompetitif.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkap dinamika kompleks antara motivasi kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan Indomaret Cabang Ringroad 2. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen - motivasi kerja dan budaya kerja - memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

Pertama, temuan penelitian secara konsisten mendukung argumen bahwa motivasi kerja merupakan prediktor kuat bagi komitmen organisasi. Dengan koefisien regresi sebesar 0.376 dan nilai t hitung 4.935, hasil penelitian ini menegaskan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Kurnianto (2019) yang menekankan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran fundamental dalam membentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi melalui tantangan pekerjaan, pengakuan prestasi, dan peluang pengembangan karir, mereka cenderung mengembangkan ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi.

Kedua, variabel budaya kerja juga terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien regresi 0.246 dan nilai t hitung 2.363. Temuan ini mendukung perspektif teoretis dari Sutrisno dan Prasetyo (2017) yang menekankan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang mempengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi. Semakin kondusif dan positif budaya kerja yang dikembangkan, semakin tinggi pula komitmen karyawan. Upaya-upaya seperti membangun komunikasi efektif, sistem apresiasi kinerja yang transparan, dan lingkungan kerja kolaboratif terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan dedikasi karyawan.

Analisis uji simultan (Uji F) dengan nilai 32.775 secara tegas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.785, yang mengindikasikan bahwa 78.5% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hartono dan Setiawan (2016) yang menekankan kompleksitas komitmen organisasional sebagai konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi.

Menarik untuk dicatat bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh positif, motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan budaya kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa manajemen Indomaret perlu memberikan perhatian khusus pada strategi peningkatan motivasi karyawan, di samping upaya pengembangan budaya kerja yang kondusif.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat signifikan bagi manajemen Indomaret Cabang Ringroad 2. Dengan memahami peran kritis motivasi dan budaya kerja, perusahaan dapat merancang intervensi strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi. Strategi ini dapat mencakup program pengembangan karir yang jelas, sistem reward yang transparan, pelatihan berkelanjutan, serta inisiatif untuk membangun komunikasi dan kolaborasi internal yang lebih kuat.

Kesimpulannya, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi hubungan antara motivasi kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi, tetapi juga memberikan wawasan praktis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan di lingkungan bisnis ritel yang sangat kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Indomaret Cabang Ringroad 2. Secara parsial, motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan budaya kerja terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan motivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, sangat penting untuk diterapkan.

Selain itu, budaya kerja yang kondusif, termasuk komunikasi yang efektif dan sistem apresiasi yang jelas, juga berperan dalam memperkuat komitmen karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam komitmen organisasi, menandakan pentingnya sinergi antara motivasi kerja dan budaya kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen Indomaret untuk fokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui perbaikan motivasi kerja dan budaya kerja yang lebih baik guna meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Waruwu, A. A., Wahyono, T., & El Fikri, M. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MANDIRI SINAR TERANG KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA. *Manajemen Strategis Terkini*, 6(2).
- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 772–783.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Budihardjo, I. M. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Raih Asa Sukses.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fauzan, A., Waruwu, A. A., & Pratama, S. (2024). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 8(2).
- Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & Nabila, R. A. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(4), 298–308.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Lubis, K. A., & Waruwu, A. A. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA DIVRE I SUMATERA UTARA. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 1–12.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). *PENDEKATAN PRAKTIS; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190.

- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Journal of Management*, 1(2), 88–107.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161–171.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Pascal Books.
- Rista, P., Saskia, R., Dzaki, S. M., Zalva, S. A., & Rizky, M. C. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA MEDAN. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 116–123.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Sihombing, K., & Waruwu, A. A. (2024). ANALISIS MOTIVASI PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RODA MAS AUTO PRIMA. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(11), 4435–4442.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Waruwu, A. A., & Balqis, C. (2022). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. *Proceeding International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS)*, 1(1).
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- Waruwu, A. A., & SE, M. S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. Stres Kerja Dan Konflik Kerja.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454.