

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA MOJOKERTO

**Yogi Anang Amrulloh
STIE PGRI Dewantara Jombang**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap komitmen kerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. (2) Penelitian menggunakan metode penelitian eksplanasi yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto dengan sampel penelitian sebanyak 76 orang, analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien diterminasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang buruk mampu menurunkan komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto dan Etos kerja yang rendah mampu menurunkan komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Komitmen Kerja

Abstract

This study aims (1) to determine the effect of organizational culture and work ethic on the work commitment of the Civil Service Police Unit of Mojokerto Municipal Police. (2) The research uses explanatory research methods carried out through data collection in the field. The population in this study were the State Civil Servants (ASN) in the Civil Service Police Unit of Mojokerto Regency with a research sample of 76 people, data analysis using statistical methods of multiple linear regression and hypothesis testing and coefficient of termination. The results showed that a bad organizational culture was able to reduce the work commitment of the Civil Service Officials (ASN) of the Mojokerto Municipal Civil Service Police Unit and a low work ethic was able to reduce the work commitment of the Civil Service Officials (ASN) of the Mojokerto Civil Service Police Unit

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic and Work Commitment

A. PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu sudah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu anggota organisasi adalah pegawai atau karyawan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai

batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia (2014) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Sinamo (2012), etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Penelitian Cahyadi (2018) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai bagian dari perangkat daerah dalam penegakkan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum, mempunyai wewenang untuk melakukan tindakan penataan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas perda dan peraturan kepala daerah. Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

Fenomena rendahnya komitmen kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto terlihat dari hasil wawancara beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang memiliki ikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri, rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi yang rendah, kurangnya keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten adanya pemikiran untung dan rugi yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) serta kurangnya keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Selain itu Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang memiliki kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan dan kurang memiliki loyalitas pada instansi.

Tabel 4.1
Distribusi Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	12	15,8%
2	Laki-laki	64	84,2%
Jumlah		76	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa jumlah responden hampir semuanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang (84,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto lebih banyak berjenis kelamin laki-laki karena lebih banyak membutuhkan untuk aktifitas fisik dalam menjalankan tugasnya di luar kantor. Sedangkan pegawai yang wanita cenderung bekerja di bagian administrasi kantor.

Gambaran responden menurut Tingkat Pendidikan

Gambaran responden menurut Tingkat Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	61	80,3
3	D3/S1	15	19,7
Jumlah		76	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden lulusan SMA sebanyak 61 orang (80,3%), Lulusan SMA/ sederajata merupakan syarat utama dalam penerimaan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto.

Gambaran responden menurut Usia

Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan usia:

Tabel 4.3
Distribusi responden menurut usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 30 Tahun	17	22,4
2	31- 40 tahun >40	33	43,4
3	Tahun	26	34,2
Jumlah		76	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 76 responden, terlihat bahwa pegawai paling banyak yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 33 responden atau 43,4% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan pegawai memiliki umur produktif dalam melakukan pekerjaan

Gambaran responden menurut lama bekerja

Berdasarkan angket yang dikumpulkan dari 76 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.4
Distribusi responden menurut lama kerja

No	LAMA Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	11	14,5
2	1 – 3 tahun	23	30,3
	>3 Tahun	42	55,2
Jumlah		76	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 76 responden, terlihat bahwa pegawai paling banyak memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 42 responden atau 55,2% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto memiliki pengalaman dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto belum berjalan dengan baik sehingga berdampak pada rendahnya komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. Hal ini dapat terlihat dari pegawai SATPOL PP berusaha mengembangkan diri untuk sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama ini masih rendah, kurangnya rasa saling menghormati antar rekan kerja dan kurang melakukan berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan. Pegawai merasa kurang mampu berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan kerja akan tetapi pegawai menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan cukup baik sehingga pegawai memiliki komitmen yang cukup baik terhadap organisasi.

Budaya organisasi yang buruk berdampak penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Budaya perusahaan yang disosialisasikan melalui komunikasi intensif dan diimplementasikan dengan baik dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan dan

menimbulkan komitmen kerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini mendukung penelitian I Wayan Sucipta Wibawa (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Rendahnya budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto terlihat kurangnya kesadaran diri dari beberapa ASN seperti ketidakpuasan dengan pekerjaannya, kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dan kurang menaati peraturan-peraturan yang ada. Selain itu beberapa ASN kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, kurang memiliki jiwa yang kompetitif, dan selalu tergantung pada petunjuk pimpinan dan Antar Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang saling menghormati, dan individu serta tidak menghargai pendapat teman kerja, dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien, anggota kurang mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Setiap tugas-tugas tim dilakukan kurang sinergi, beberapa anggota tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik dan kurang kerjasama antar anggota. Hal ini didukung oleh penelitian Muis (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan komitmen organisasi

2. Pengaruh etos kerja terhadap komitmen kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja yang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto masih rendah sehingga berdampak pada rendahnya komitmen kerja mereka. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden mengenai etos kerja selama ini masih rendah, pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto kurang mau menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, kurang jujur dalam bekerja, selalu berfikir negatif dalam bekerja dan kurang mampu untuk menahan rasa bosan/jemu, dan tidak mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Pegawai merasa kurang menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan dan kurang dapat berfikir positif dalam bekerja. Akan tetapi memiliki kesanggupan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dengan cukup baik serta selalu berusaha rajin melakukan tugas dan tanggung jawab yang berdampak peningkatan terhadap komitmen yang cukup baik pula.

Pegawai hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saja dan Condong bekerja menuntut untung rugi serta pegawai cenderung kasar dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai yang dilihat dari kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

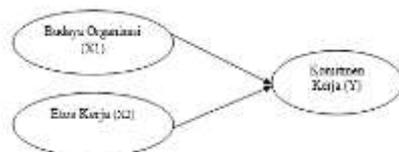
Etos kerja yang rendah terlihat beberapa pegawai tidak mau melakukan bekerja lembur, ada beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan kerja rendah, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kota Mojokerto masih rendah. Misalnya saat pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyadi (2018) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

Kerangka Konseptual

Budaya organisasi juga memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasional yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Komitmen organisasional dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasional, karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka.

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas dengan memiliki komitmen organisasi yang baik.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H₁ :Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto

H₂ :Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto

C. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2017) dan jenis penelitian verifikatif. Menurut (Arikunto, 2016) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*, menurut (Singarimbun, 2016), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Dan menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji determinasi dengan bantuan program SPSS

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011;18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto sebanyak 76 Pegawai

Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2016), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mojokerto sebanyak 76 pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017)

Jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data

Jenis dan sumber data

1. Data Primer

Data primer Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto

2. Data sekunder

Berupa pengumpulan data yang di dapat penelitian terdahulu, refrensi dan studi kepustakaan, adapun pendukung lainnya ialah dokumen dari objek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

- a. angket yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh responden dalam mendapatkan informasi penelitian.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak terkait yaitu karyawan untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan
- c. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dari buku-buku referensi, artikel, jurnal dan data-data dari perusahaan meliputi data karyawan dan data produksi.
- d. Observasi, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui *hygiene factor* dan *motivation factor* terhadap kepuasan kerja karyawan, analisa yang digunakan adalah dengan program SPSS sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik merupakan terjemahan dari *classical linear regression model* (CLRM) yang merupakan asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear dengan *ordinary least square* (OLS). Berikut ini hasil uji asumsi klasik:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Berikut ini gambar *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* :

Tabel 1.4
Hasil pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30374352
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.087
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa Asymp Sig (2-tiled) adalah 0,200, ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 0,05 dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*.

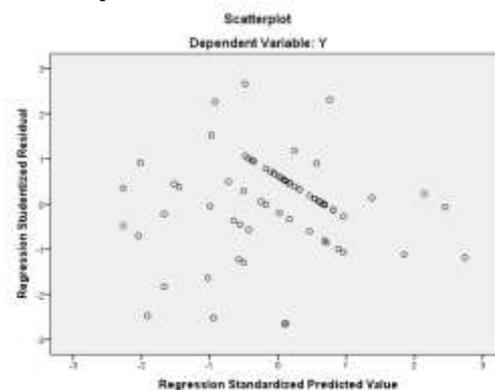
Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0.429	2.334
2	Etos Kerja (X ₂)	0.429	2.334

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik *scatterplot*. Berikut gambar *scatterplot* :



Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak digunakan.

Hasil perhitungan regresi berganda

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto (Y). Analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	8.748	1.086		8.055	.000		
1 X1	.086	.041	.274	2.090	.040	.429	2.334
X2	.233	.068	.448	3.415	.001	.429	2.334

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh budaya organisasi dan etos kerja Terhadap komitmen organisasi:

$$\hat{Y} = 8,748 + 0,086X_1 + 0,233X_2 + e$$

1. Interpretasi persamaan adalah persamaan regresi menunjukkan variabel budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik budaya organisasi dan etos kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat

Uji Hipotesis**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasil nilai signifikan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Hasil Pengujian hipotesis dengan uji t

Variabel	Nilai t	Signifikansi
Budaya orgnaisasi (X1)	2.090	0.040
Etos Kerja (X ₂)	3.415	0.001

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka dapat dijelaskan hal-hal berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Budaya organisasi (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 2,090 dengan signifikansi sebesar 0,040 < α = 0,05, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. **Hipotesis Pertama diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto belum berjalan dengan baik sehingga berdampak pada rendahnya komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. Hal ini dapat terlihat dari pegawai SATPOL PP berusaha mengembangkan diri untuk sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama ini masih rendah, kurangnya rasa saling menghormati antar rekan kerja dan kurang melakukan berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan. Pegawai merasa kurang mampu berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan kerja akan tetapi pegawai menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan cukup baik sehingga pegawai memiliki komitmen yang cukup baik terhadap organisasi.

Budaya organisasi yang buruk berdampak penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Budaya perusahaan yang disosialisasikan melalui komunikasi intensif dan diimplementasikan dengan baik dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan dan menimbulkan komitmen kerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini mendukung penelitian I Wayan Sucipta Wibawa (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Rendahnya budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto terlihat kurangnya kesadaran diri dari beberapa ASN seperti ketidakpuasan dengan pekerjaannya, kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dan kurang menaati peraturan-peraturan yang ada. Selain itu beberapa ASN kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, kurang memiliki jiwa yang kompetitif, dan selalu tergantung pada petunjuk pimpinan dan Antar Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang saling menghormati, dan individu serta tidak menghargai pendapat teman kerja, dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien, anggota kurang mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan Setiap tugas-tugas tim dilakukan kurang sinergi, beberapa anggota tidak mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik dan kurang kerjasama antar anggota. Hal ini didukung oleh penelitian Muis (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan komitmen organisasi

2. Pengaruh etos kerja terhadap komitmen kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja yang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto masih rendah sehingga berdampak pada rendahnya komitmen kerja mereka. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden mengenai etos kerja selama ini masih rendah, pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto kurang mau menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, kurang jujur dalam bekerja, selalu berfikir negatif dalam bekerja dan kurang mampu untuk menahan rasa bosan/jemu, dan tidak mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Pegawai merasa kurang menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan dan kurang dapat berfikir positif dalam bekerja. Akan tetapi memiliki kesanggupan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dengan cukup baik serta selalu berusaha rajin melakukan tugas

dan tanggung jawab yang berdampak peningkatan terhadap komitmen yang cukup baik pula.

Pegawai hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saja dan Condong bekerja menuntut untung rugi serta pegawai cenderung kasar dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai yang dilihat dari kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, cukup mampu mencapai target, cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cukup mampu menggunakan waktu bekerja dengan efektif, cukup mampu bekerja secara mandiri dan cukup memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Etos kerja yang rendah terlihat beberapa pegawai tidak mau melakukan bekerja lembur, ada beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan kerja rendah, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) Satpol PP Kota Mojokerto masih rendah. Misalnya saat pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyadi (2018) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang buruk mampu menurunkan komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. Artinya apabila semakin rendah budaya organisasi maka komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto akan mengalami penurunan.
2. Etos kerja yang rendah mampu menurunkan komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. Artinya apabila semakin rendah etos kerja maka komitmen kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto akan mengalami penurunan.

Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada perusahaan, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto perlu memperhatikan budaya organisasi terutama menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan memberikan peringatan atau sanksi jika melakukan pelanggaran
2. Agar Pegawai mau menghargai pendapat rekan kerja atau atasan agar bisa bekerja lebih baik
3. Sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto memperhatikan etos kerja terutama sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan dan berfikir positif dalam bekerja dengan memberikan kegiatan yang dapat memupuk kedisiplinan.

4. Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto perlu memperhatikan komitmen organisasi terutama memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, ini dapat dilakukan dengan selalu mengikuti pelatihan kerja secara berkala.

Penelitian selanjutnya, diharapkan mengangkat masalah dengan menambah variabel-variabel lain, misalnya variabel motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Malthis Robert L dan Jackson John H. 2012. *Human Resource Management: Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery Papatungan*, 2013. *Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*
- Pratama, 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)*
- Retnosari, Intan. 2016. *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*
- Riduwan, Rusyana, Adun dan Anas. 2011. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks
- Rosyidawaty, 2018. *Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan Di telkomsel regional jawa barat*
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinamo, Jansen. 2012. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Singarimbun dan Efendi, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta : LP3ES
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Syaiyid, Elzi. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Perencanaan Karir (Career Planning) Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Fifgroup Cabang Singkawang*
- Tjiptono, Fandy, dan Diana, Anastasia. 2012. *Total Quality Management*. Edisi Kedua. Yogyakarta: LP3ES
- Umar, Husen. 2011. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Papatungan, F. R. 2013. *Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang calaca*. *Jurnal EMBA*.

- Pratama, S. A. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Rosyidawaty, S. 2018. Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*.