

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI UMKM SEKTOR
KREATIF**

(Studi Pada Karyawan Kopi Kenangan di Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

AZIZAH AWALYAH

NPM. 22001081263



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2025**

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis yang pesat menuntut perusahaan untuk terus berbenah, dengan sumber daya manusia sebagai aspek krusial untuk keberlangsungan dan perkembangan usaha, termasuk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis deskripsi motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen karyawan, serta menguji pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap komitmen karyawan di UMKM sektor kreatif, khususnya pada Karyawan Kopi Kenangan di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 75 karyawan sebagai populasi sekaligus sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Temuan utama menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar \$1.032\$. Demikian pula, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar \$0.745\$. Secara simultan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar \$120.715\$ yang lebih besar dari F-tabel \$2.73\$, dan nilai signifikansi \$0.000 < 0.05\$. Koefisien determinasi (\$R^2\$) sebesar \$0.735\$ menunjukkan bahwa \$73.5\%\$ variasi komitmen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi, sementara sisanya \$26.5\%\$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Kesimpulannya, motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan di UMKM sektor kreatif.

Kata kunci : Motivasi kerja, Budaya organisasi, komitmen kerja, UMKM



ABSTRACT

The rapid development of the business world demands companies to continuously improve, with human resources as a crucial aspect for the sustainability and growth of enterprises, including Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). This study aims to analyze the description of work motivation, organizational culture, and employee commitment, as well as to examine the partial and simultaneous effects of work motivation and organizational culture on employee commitment in the creative sector MSMEs, specifically among employees of Kopi Kenangan in Malang City. This research employs a quantitative method with a survey approach, involving 75 employees as both the population and sample through total sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The main findings indicate that work motivation has a positive and significant partial effect on employee commitment, evidenced by a regression coefficient of 1.032 . Similarly, organizational culture also has a positive and significant partial effect on employee commitment, with a regression coefficient of 0.745 . Simultaneously, work motivation and organizational culture jointly have a significant effect on employee commitment, with an F-value of 120.715 exceeding the F-table value of 2.73 , and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.735 indicates that 73.5% of the variation in employee commitment can be explained by work motivation and organizational culture, while the remaining 26.5% is explained by other factors outside the research model. In conclusion, work motivation and organizational culture are important factors that significantly enhance employee commitment in creative sector MSMEs.

Keywords: Work motivation, organizational culture, work commitment, MSMEs

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang terjadi saat ini memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dagang, bahkan manufaktur. Untuk mampu bertahan dan melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan dagang maupun non dagang adalah aspek sumber daya manusia.

Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu usaha tidak hanya bergantung pada pengelolaan keuangan perusahaan, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Usaha Mikro Kecil Menengah atau biasa kita singkat menjadi UMKM adalah istilah umum dalam dunia ekonomi yang merujuk pada usaha ekonomi produktif yang dimiliki oleh perorangan maupun badan usaha sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh UU No.

20 Tahun 2008.

Tabel 1.1
Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Malang

Kecamatan di Kota Malang	Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit)		
	2021	2022	2023
Kedungkandang	855	1.069	4.402
Sukun	1.462	1.478	6.011
Klojen	868	875	3.850
Blimbing	1.450	1.479	5.347
Lowokwaru	2.339	3.019	9.448
KOTA MALANG	6.983	7.920	29.058

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwasannya jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Menurut Kecamatan di Kota Malang dari Tahun 2021 hingga 2023 mengalami peningkatan yang sangat drastis dikarenakan UMKM menjadi salah satu wadah yang baik bagi penciptaan lapangan kerja yang produktif. UMKM merupakan usaha yang bersifat padat karya yang tidak membutuhkan persyaratan tertentu seperti tingkat, keahlian (keterampilan) pekerja, dan penggunaan modal usaha relative sedikit serta teknologi yang digunakan dalam UMKM tersebut.

Dalam menjalankan suatu UMKM agar berjalan dengan lancar dibutuhkan motivasi serta komitmen dari karyawan, komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Menurut Pamungkas (2021) komitmen organisasional ditandai dengan tiga faktor yaitu keinginan yang kuat, keyakinan yang kuat, dan nilai-nilai organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi berhubungan dengan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku negatif, seperti keinginan berpindah kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widodo dkk 2023 bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan yang artinya bahwa komitmen organisasi melalui kebijakan, budaya, dan praktik manajerialnya cenderung menciptakan karyawan yang lebih puas dan berkinerja lebih baik.

Dalam meningkatkan komitmen karyawan yakni seperti memberikan motivasi terhadap karyawan dari dorongan internal dan eksternal. Uno (2023) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja serta motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang sangat erat kaitannya dengan motivasi.

Selain motivasi, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk identitas perusahaan atau organisasi dengan keunggulan yang kompetitif, sehingga karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat sebesar -17,4%. Artinya, tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dan sisanya 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang persoalan yang telah diuraikan di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya

Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan di UMKM Sektor Sektor Kreatif (Studi Kasus Pada Karyawan Kopi Kenangan di Kota Malang)''.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan?
2. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara terhadap komitmen karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan
2. Untuk menganalisis motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen karyawan.
3. Untuk menganalisis motivasi terhadap komitmen karyawan.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis
 - 1) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan

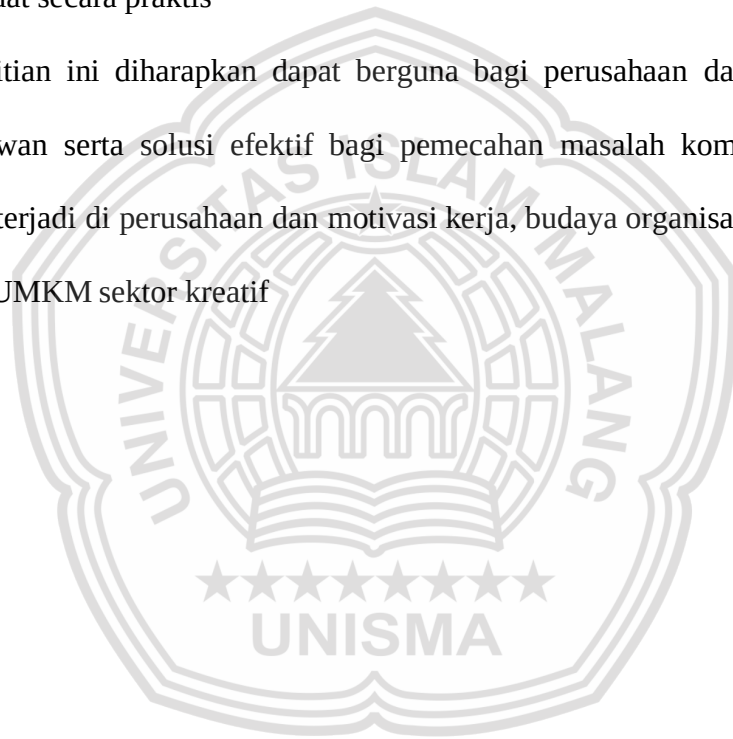
memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang manajemen.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan bagi pengembang peneliti selanjutnya di bidang motivasi kerja, dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap komitmen karyawan.

b. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah komitmen karyawan yang terjadi di perusahaan dan motivasi kerja, budaya organisasi bagi karyawan pada UMKM sektor kreatif



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan pada UMKM sektor kreatif.

1. Diketahui bahwa hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.
2. Hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.
3. Dalam menguji kebenaran hipotesis, dasar pengambilan keputusan tidak hanya berdasarkan hasil pengolahan Uji t semata, namun juga menggunakan Uji F. Dari hasil pengolahan data diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di UMKM sektor kreatif.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait, penelitian ini mempunyai beberapa saran, yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam

penelitiannya, dan juga yang sesuai dengan kondisi lokasi penelitian yang terus berkembang.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan memasukkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan di UMKM sektor kreatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 1(2), 1-5.
- Arifin, A., & Putra, H. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto*.
- Ellys, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). *Organizational Commitment: The Key Indicators of Commitment Levels in Employees*. New York: McGraw-Hill.
- Indrayani, & Suwandana. (2016). Komitmen Organisasional dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ismail, A. (2012). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Logahan, & Aesaria. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *[Journal or Publisher Name]*.
- Logahan, L., & Aesaria, A. (2014). Studi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Minner, (dalam Sopiah). (2008). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Pamungkas, M. D. R. (2021). *DAMPAK SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF ORGANISASIONAL PADA SDIT INSAN MADANI BEKASI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA

JAYA YOGYAKARTA).

- Potu. (2013). *Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rahayu, D., & Mahargiono, D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Samsuddin, S. (2018). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. [Publisher Name].
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti. (2010). *Motivasi dan Perilaku Karyawan* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Tricahyadinata, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada PT Trubaindo Coal Mining Kabupaten Kutai Barat)*.

- Uhing, S. (2019). *Motivation and Employee Performance: A Psychological Perspective*. New York: Academic Press.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Widodo, dkk. (2023). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan.
- Wilson, F. M. (2012). *Organizational Behaviour and Work: A Critical Introduction* (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kompetensi dan Komitmen Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Knowledge Sharing dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Unpad Press.

