

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN MANADO**

*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE TRAINING, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
CULTURE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN BPJS KETENAGAKERJAAN MANADO*

Oleh:

Friska Pinangkaan¹

Adolfina²

Mac Donald Walangitan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

¹friska.priss@yahoo.com

²adolfina_P@yahoo.com

³macdonaldw08@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 33 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial pelatihan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Saran untuk BPJS Ketenagakerjaan Manado hendaknya lebih meningkatkan pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi agar tercapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen organisasi

Abstract : *Human resources in an organization are very important to determine the success of a company in achieving its goals. This study aims to determine the effect of employee training, job satisfaction and organizational culture on organizational commitment at BPJS Ketenagakerjaan Manado. The research method used is a quantitative method. This study used 33 respondents with the sampling technique using saturated samples. The results showed that simultaneously employee training, job satisfaction and organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment. Partially employee training has a positive but not significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment. Suggestions for BPJS Ketenagakerjaan Manado should further improve employee training, job satisfaction and organizational culture in order to achieve organizational goals.*

Keywords : *Employee Training, Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Di era globalisasi, mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya, oleh karena itu banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya. Pengelolaan komitmen organisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Manado bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keterikatan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja di kenal dengan istilah komitmen organisasi.

Pada dasarnya setiap karyawan yang diseleksi masuk disetiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri yang dimiliki misalnya, visi dan misi sendiri, salah satunya juga memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja diperusahaan yang diinginkan sehingga perusahaan harus mengseleksinya dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki komitmen yang baik, merupakan kriteria dari karyawan yang dapat di percaya untuk bekerja. Pelatihan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Manado belum sesuai dengan bidang pekerjaan dan kebutuhan dari karyawannya. Bagi karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan merupakan suatu kompensasi non finansial yang memberikan rasa puas karena dapat membantu karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugas dari pekerjaan yang nantinya akan dikerjakannya secara langsung.

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya memiliki kepuasan kerja, karena kepuasan kerja itu sendiri mampu mendorong karyawan untuk berprestasi dngan baik, kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Penyebab para karyawan merasa kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka sehingga mereka lebih sering mengalami kebosanan. Oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan juga harus meningkatkan budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Namun dalam pelaksanaannya nilai-nilai yang telah menjadi budaya belum dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dari sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dan proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rachmawati, 2008).

Hariandja (2002: 3) mendefinisikan sumber daya manusia dengan keseluruhan penuntuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan social dapat dipertanggungjawabkan. Secara etis dan social dapat dipertanggungjawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan upaya manajerial, pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang berkomitmen dimana orang berkontribusi pada otoritatif perusahaan manusia yang terkoordinasi sebagai bagian dari pertukaran pekerjaan (atau lebih sementara pengaturan kontrak) untuk melaksanakan tugas kerja dengan cara yang memungkinkan perusahaan untuk melanjutkan menuju masa depan (Watson, 2010: 919).

Pelatihan Karyawan

Menurut Hanggraeni (2012: 97) pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Esensi dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pekerja agar ia bisa berkinerja secara optimal. Menurut Kasim, dkk. (2017) Pelatihan adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi kerja serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan agar mendapatkan suatu kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Suparyadi (2015: 451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2013: 37) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Mangkunegara (2010: 113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat susmsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Komitmen Organisasi

Rachmawati (2008) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. komitmen adalah sikap yang merefleksikan keterlibatan karyawan kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Komitmen akan mengakibatkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah melepas pekerjaannya. Namun untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan perusahaan perlu memenuhi kepuasan kerja karyawan dan karyawan harus menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada.

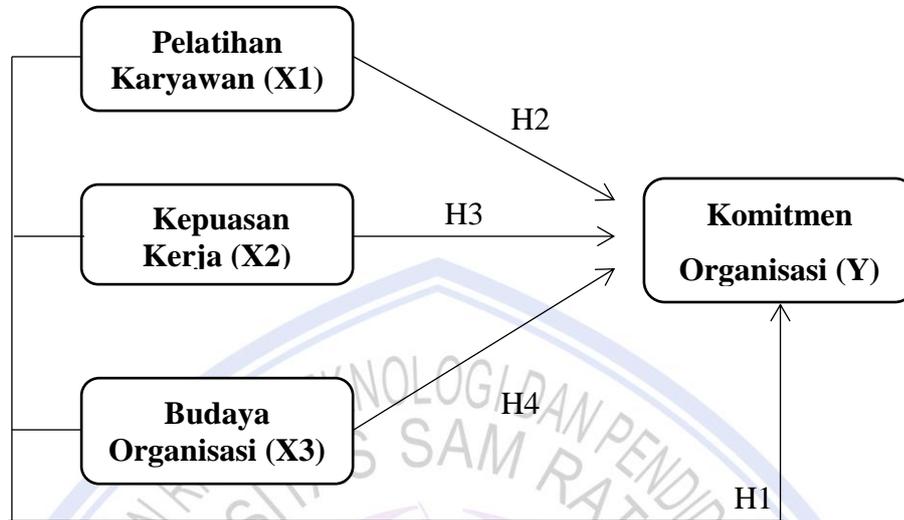
Penelitian Terdahulu

Triana Kartika Sari, Andre Witjaksono (2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Surabaya menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan.

Tri Kusumawati (2007) dalam penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi melalui niat pindah pada karyawan bagian pemasaran PT. Inbisco Niagatama Semesta di Sidoarjo menunjukkan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ni Made Dwi Puspitawati, I Gede Riana (2014) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan pada Hotel Bali Hyatt Sanur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
(Sumber : Kajian Teori, 2020)

- H1: Pelatihan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
 H2: Pelatihan Karyawan diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi
 H3: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
 H4: Budaya Organisasi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado.

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dapat didefinisikan sebagai sejumlah kasus yang memenuhi seperangkat kriteria tertentu, yang ditentukan peneliti (Dantes, 2012:37). Menurut Sumarsono (2004) populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado dengan total karyawan 33 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Riduwan (2011: 56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda yang akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 33 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tidak melalui perantara yaitu berupa hasil wawancara (Kuncoro, 2003). Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado khususnya data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari literatur-literatur yang ada atau buku-buku dari dokumen dan dari perpustakaan yang digunakan sebagai acuan/teoritis dalam pembahasan skripsi (Kuncoro, 2003). Data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang berasal dari BPJS Ketenagakerjaan Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Kusumah, 2011:78).
2. Studi Pustaka yaitu data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, buku yang memuat teori-teori serta bahan pustaka lainnya yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reabilitas menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 23.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda merupakan salah satu metode statistika yang membahas hubungan dua variabel yaitu satu variabel X dan satu variabel Y. Dalam Bahasa Inggris istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*. Persamaan atau rumus Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

- Y = Komitmen Organisasi
 a = Konstanta
 X1 = Pelatihan Karyawan
 X2 = Kepuasan Kerja
 X3 = Budaya Organisasi
 b1 = koefisien regresi variabel Pelatihan Karyawan
 b2 = koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja
 b3 = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Pelatihan Karyawan X1	X1.1	0.939	0.000	Valid
	X1.2	0.816	0.000	Valid
	X1.3	0.909	0.000	Valid
	X1.4	0.791	0.000	Valid
Kepuasan Kerja X2	X1.1	0.616	0.000	Valid
	X1.2	0.721	0.000	Valid
	X1.3	0.553	0.000	Valid
	X1.4	0.790	0.000	Valid
	X1.5	0.746	0.000	Valid
Budaya Organisasi X3	X1.1	0.571	0.000	Valid
	X1.2	0.707	0.000	Valid
	X1.3	0.502	0.000	Valid
	X1.4	0.584	0.000	Valid
Komitmen Organisasi Y	Y1	0.758	0.000	Valid
	Y2	0.807	0.000	Valid
	Y3	0.823	0.000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pelatihan Karyawan (X1)	0.888	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.712	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.702	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.683	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

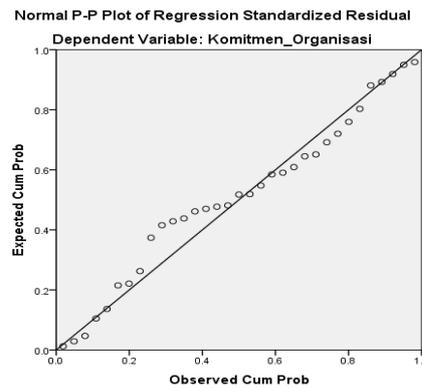
Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* di Atas 0.6 ini menyatakan bahwa semua variabel adalah reliabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari yang ditunjukkan oleh gambar 2 dapat kita lihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik hologram, hal ini menyatakan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan dari grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik P- Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

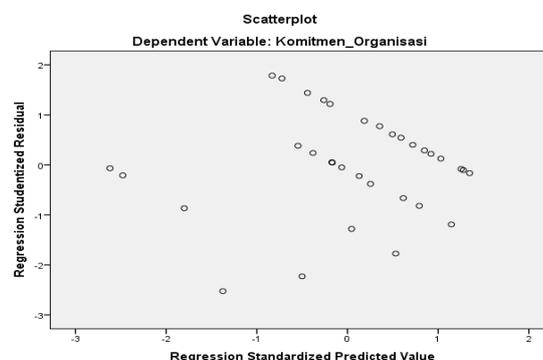
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	.550	2.825		.195	.847	
	Pelatihan Karyawan	.028	.062	.070	.456	.652	.801
	Kepuasan Kerja	.166	.076	.331	2.179	.038	.815
	Budaya Organisasi	.516	.130	.555	3.962	.000	.960

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan *Tolerance* menyatakan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 dengan rincian nilai *tolerance* variabel Pelatihan Karyawan 0.801, variabel Kepuasan Kerja 0.815 dan variabel Budaya Organisasi 0.960. Sementara itu untuk hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki nilai lebih dari 10 dengan rincian Pelatihan Karyawan 1.248, Kepuasan Kerja 1.227 dan Budaya Organisasi 1.042. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedestisitas



Gambar 3 : Grafik Scatterplot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Berdasarkan Gambar 3 memperlihatkan bahwa tidak ada pola yang teratur atau jelas dan titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. ini dapat menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.550	2.825		.195	.847		
	Pelatihan Karyawan	.028	.062	.070	.456	.652	.801	1.248
	Kepuasan Kerja	.166	.076	.331	2.179	.038	.815	1.227
	Budaya Organisasi	.516	.130	.555	3.962	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Dari persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.7 adalah 0.550 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.550.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Karyawan adalah sebesar 0.028 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Pelatihan Karyawan sementara Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi diasumsikan adalah tetap, maka besarnya Komitmen Organisasi akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.028.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.166 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Kepuasan Kerja sementara Pelatihan Karyawan dan Budaya Organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya Komitmen Organisasi akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.166.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0.516 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Budaya Organisasi sementara Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Komitmen Organisasi akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.516.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis untuk variabel Pelatihan Karyawan diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pelatihan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado. Tidak pengaruh secara signifikan Pelatihan Karyawan dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Tri Kusumawati (2007) namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian oleh Yani (2017) dimana Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado. Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari komitmen seorang karyawan, dimana rasa puas itu akan sendirinya muncul jika karyawan memiliki komitmen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ratu Kartika (2012) dimana Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado. Dijelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Manado ini dikarenakan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Para karyawan mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan baik, bekerja sungguh-sungguh dalam pekerjaan yang dilakukan dan terlibat dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi serta memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Yani, 2017), (Andre Ayal, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang, 2019) dimana Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado.
4. Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Karyawan terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado, tetapi penulis menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperhatikan program-program pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan secara jelas dan berkelanjutan guna meningkatkan komitmen organisasi karyawan
2. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado, maka penulis menyarankan agar perusahaan melakukan upaya untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan komitmen dalam diri setiap karyawan entah itu dari atasan, rekan kerja, pemberian kompensasi dan kesempatan untuk dipromosikan.
3. Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Manado, maka penulis menyarankan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi agar penerimaan karyawan terhadap budaya organisasi semakin baik sehingga komitmen organisasi karyawan meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya kiranya bisa menambah variabel selain Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayal, A., Tewel, B., dan Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal Emba*. Vol 7 Nomor 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24209/23895> Diakses 5 November 2020.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling: Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang BP UNDIP.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Grasindo.

- Kartika, R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Hellomotion Korpora Indonesia*. Depok: Universitas Indonesia.
- Kasim, N., Adolfin., dan Tawas, H. N. (2017). Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja dan Mutasi Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Non Medis Di RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5 No. 2.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusumah, W., dan Dedi, D. (2011). *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi: 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Kusumawati, T. J. (2007). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Niat Pindah Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Inbisco Niagatama Semesta di Sidoarjo*. Surabaya: UNAIR
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: PT. Refika.
- Puspitawati., dan Riana. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 8 No 1. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjA89at0YTkAhW9IbcAHUeiCgQQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fjournals.unud.ac.id%2Findex.php%2Fjmbk%2Farticle%2Fdownload%2F8078%2F6092&usg=AOvVaw3RN8j14tRXNoBTqw610pZ> Diakses 8 Agustus 2019.
- Rachmawati., dan Kusdyah, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Riduwan. (2011). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, T. K., dan Witjaksono, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 3. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjwoMK4hp3jAhVHWisKHZrtDB8QFjAGegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fjurnal.mahasiswa.unesa.ac.id%2Findex.php%2Fjim%2Farticle%2Fdownload%2F4551%2F6863&usg=AOvVaw3jPeGmLqiAG7oOaKebng9w> Diakses 5 Juli 2019.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai ; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Pelatihan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1, Yogyakarta: Andi.
- Watson, T. J. (2010). *Critical social science, pragmatism and the realities of HRM, The International Journal of Human Resource Management*, 21 (6), pp 915–3.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yani, I. M. E. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) Area tanjung Pinang*.