

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Di Indonesia Corruption Watch (Icw) Jakarta Selatan

The Effect Of Work Motivation, Work Satisfaction, Work Culture On Employee Commitment In Indonesia Corruption Watch (Icw) South Jakarta

Faisal Akbar¹ Rinaldi Syarif²

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap komitmen karyawan di *Indonesia Corruption Watch* (ICW). Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya menjaga loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi idealis seperti ICW. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan ICW, dan analisis data dilakukan menggunakan *PLS-SEM* melalui *SmartPLS 3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya mampu menjelaskan komitmen karyawan sebesar 47,7% ($R\text{-square} = 0,477$), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen ($T\text{-statistic } 3,368 > 1,96$; $p\text{-value } 0,001 < 0,05$), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan ($t\text{ statistic } 1,876 > 1,96$; $p\text{-value } 0,061 < 0,05$), budaya kerja berpengaruh signifikan namun negatif ($t\text{-statistics } 2,570 > 1,96$; $p\text{-value } 0,010 < 0,05$). Dengan demikian, motivasi menjadi faktor utama pembentuk komitmen, sementara budaya kerja perlu dievaluasi agar lebih mendukung loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Komitmen Karyawan, ICW

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction, and work culture on employee commitment at Indonesia Corruption Watch (ICW). The background of this study is based on the importance of maintaining employee loyalty and engagement in an idealistic organization like ICW. The method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to ICW employees, and data analysis was carried out using PLS-SEM through SmartPLS 3. The results showed that work motivation, job satisfaction, and culture were able to explain employee commitment by 47,7% ($R\text{-Square} = 0,477$), while the rest was influenced by other factors. Work motivation has a positive and significant effect on commitment ($T\text{-statistic } 3,368 > 1,96$; $p\text{-value } 0,001 < 0,05$), job satisfaction has no significant effect ($T\text{-statistics } 1,876 > 1,96$; $p\text{-value } 0,061 < 0,05$), work culture has a significant but negative effect ($t\text{-statistic } 2,570 > 1,96$; $p\text{-value } 0,010 < 0,05$). Thus, motivation is the main factor in forming commitment, while work culture needs to be evaluated to better support employee loyalty.

Keyword: Work Motivation, Job Satisfaction, Organization Culture, Employee Commitment, ICW

PENDAHULUAN

Indonesia Corruption Watch (ICW) merupakan salah satu Lembaga swadaya Masyarakat yang berperan aktif dalam mengawal isu-isu antikorupsi di Indonesia. Berdiri sejak tahun 1998, ICW hadir sebagai respons atas maraknya praktik korupsi yang mengakar dalam berbagai sektor pemerintahan dan kelembagaan di tanahair. Sebagai organisasi independent, ICW menjalankan fungsi pengawasan, advokasi, Pendidikan public, serta penelitian dan pelaporan mengenai berbagai bentuk korupsi yang terjadi di Indonesia.

Dalam Konteks internal Lembaga itu sendiri, ICW tentu tidak terlepas dari dinamika sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjaga kualitas kinerja dan integritas organisasi. Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya kerja yang menjadi aspek aspek penting yang turut memengaruhi Komitmen karyawan sebagai variabel yang diteliti. Dalam menjalankan fungsinya sebagai Lembaga advokasi dan pengawasan, karyawan ICW dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi, adaptif terhadap perubahan, serta mampu bekerja secara kolaboratif dalam menghadapi tantangan sosial politik yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk menggambarkan bagaimana variabel-variabel tersebut memengaruhi perilaku kerja di organisasi yang berbasis idealisme sosial seperti ICW.

Dalam dunia kerja, komitmen karyawan merupakan aspek fundamental yang menentukan keberlangsungan serta efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga terlibat secara emosional dan mental dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tercermin dalam lingkungan kerja *Indonesia Corruption Watch* (ICW), di mana banyak staf menunjukkan keterikatan yang kuat, bahkan hingga memiliki masa kerja yang Panjang. Komitmen tersebut tidak tumbuh secara instan, melainkan terbentuk melalui serangkaian faktor yang saling memengaruhi, seperti motivasi kerja,

kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang positif.

Namun, berdasarkan hasil uji lapangan, ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi menghambat optimalisasi kinerja karyawan, di antaranya adalah kurang memadainya sirkulasi udara di ruang kerja yang berdampak pada kenyamanan fisik, serta masih adanya hambatan dalam membangun keharmonisan antar karyawan. Faktor-faktor ini dapat menurunkan kepuasan kerja, terutama jika kenyamanan lingkungan kerja tidak terpenuhi, serta mengurangi tingkat motivasi kerja akibat kurangnya hubungan interpersonal yang harmonis.

Apabila kondisi tersebut tidak segera diatasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi berpotensi mengalami penurunan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan ICW secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap komitmen karyawan di ICW, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi penguatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di Indonesia Corruption Watch (ICW)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di Indonesia Corruption Watch (ICW)?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di Indonesia Corruption Watch (ICW)?

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dan sistematis dalam mengelola aset terpenting dalam organisasi, yaitu manusia. Menurut Dr. Muhammad Busro (2018), MSDM tidak hanya mengatur persoalan teknis seperti rekrutmen dan pengajian, tetapi juga meliputi aspek pengembangan kompetensi, pengelolaan

hubungan kerja, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. MSDM menjadi jantung dari keberhasilan organisasi karena manusia adalah penggerak utama dari seluruh aktivitas organisasi. Sejalan dengan pandangan ini, Malayu S.P. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi, namun juga memperhatikan kesejahteraan individu dalam organisasi.

2. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)

Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang berfokus pada bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam konteks organisasi serta bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2013), perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Senada dengan itu, Luthans (2011) menyatakan bahwa perilaku organisasi berkaitan langsung dengan pemahaman, prediksi, dan pengendalian perilaku manusia di dalam organisasi, Keith Davis (1985) menambahkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi dan penerapan pengetahuan mengenai bagaimana orang bertindak dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2006) juga mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang meneliti dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi dengan tujuan akhir meningkatkan efektivitas kerja.

3. Komitmen Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022), komitmen karyawan merupakan wujud dari tanggung jawab dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugasnya di suatu organisasi. Komitmen ini dapat tercermin dari konsistensi dalam bekerja, loyalitas terhadap Organisasi, serta sikap dan keterlibatan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Evaluasi terhadap komitmen bertujuan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan memiliki dedikasi dan keterikatan dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi promosi, penghargaan, atau pengembangan karier.

Selain itu, komitmen karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai pribadi, sikap mental, serta kepuasan kerja yang dirasakan selama menjalankan peran. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, setiap individu dituntut untuk terus menyesuaikan diri agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan strategi yang mampu menumbuhkan komitmen, seperti pemberian pelatihan, pengakuan terhadap pencapaian, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung dan menyenangkan.

4. Budaya Kerja

Menurut Ria Mardiana Yusuf (2018), Budaya kerja merupakan elemen penting dalam organisasi yang memengaruhi keterlibatan karyawan, komunikasi, serta kompetisi dalam mencapai tujuan strategis. Ria Mardiana Yusuf menjelaskan bahwa budaya kerja melibatkan nilai-nilai, ritual, simbol, serta tata tertib yang membentuk dinamika organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, budaya kerja yang positif mendorong pemberdayaan psikologis, sehingga karyawan lebih termotivasi dan proaktif dalam bekerja. Oleh karena itu, menciptakan budaya kerja yang baik menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja serta

mencapai keberhasilan organisasi. (Ria Mardiana Yusuf, 2018)

Menurut Yoyo Sudaryo (2019), Berdasarkan pemaparan Yoyo Sudaryo, budaya kerja dapat dipahami sebagai sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dikembangkan dalam suatu organisasi untuk membentuk pola pikir serta perilaku kerja anggota organisasi. Budaya kerja lahir dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam tindakan sehari-hari, mencerminkan komitmen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas. Dalam lingkup organisasi pemerintahan, budaya kerja menjadi faktor kunci dalam menjawab tantangan serta perubahan yang terjadi, mencerminkan keunggulan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Etos kerja yang terbentuk dari budaya kerja menjadi paradigma yang diyakini dan diwujudkan dalam perilaku khas kerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Secara umum, budaya kerja juga berfungsi sebagai pedoman tingkah laku yang membantu anggota organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, memastikan adanya keselarasan antara individu dan tujuan Organisasi. Dengan demikian, budaya kerja berperan sebagai landasan bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. (Yoyo Sudaryo, 2019)

5. Kepuasan Kerja

Menurut Muhammad Busro (2018), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kenyamanan dan rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap kondisi pekerjaan dan situasi di tempat kerja. Kepuasan kerja yang rendah, seperti akibat kondisi kantor yang tidak tertata, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi keamanan kerja, suasana kerja, keseimbangan beban kerja, serta hubungan antara karyawan dan atasan.

Kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan rasa nyaman, bangga, dan termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen dan kontribusi terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga mencakup aspek sosial dan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan, kolaborasi, dan keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas. (Muhammad Busro, 2018).

Menurut Nur Komariah (2024), kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi tercermin dari kondisi kerja yang sehat, berkembang, dan mendukung pertumbuhan karyawan, sehingga turut menciptakan kesejahteraan serta mendukung efektivitas organisasi. Dalam konteks globalisasi, kepuasan kerja menjadi kunci dalam mendorong keterlibatan yang lebih besar dari karyawan untuk mempertahankan kontribusi optimal. Selain itu, adanya perhatian terhadap kepuasan kerja juga dapat memperkuat citra Organisasi dalam hal tanggung jawab sosial. Aspek keberagaman budaya, bahasa, dan latar belakang profesional berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, di mana kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui kebijakan yang adil dan adaptif. Dalam sektor-sektor tertentu seperti industri minyak dan gas, kepuasan kerja sangat berkaitan dengan jaminan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja. Kebijakan fleksibel seperti kerja dari rumah juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan kerja yang baik akan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan Organisasi dalam jangka panjang. (Nur Komariah, 2024).

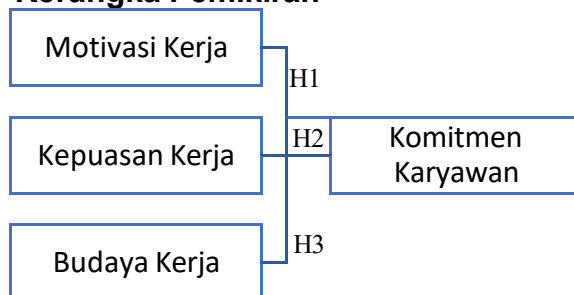
6. Motivasi Kerja

Menurut Degdo Suprayitno (2022), motivasi kerja merupakan daya dorong yang membuat seseorang berkontribusi

secara maksimal demi keberhasilan organisasi. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Kondisi ini juga mempengaruhi stres kerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap Organisasi. Selain itu, motivasi kerja berkaitan erat dengan kompensasi, keselamatan kerja, perencanaan karier, dan kebijakan Organisasi. Dengan demikian, pemahaman mengenai motivasi kerja sangat diperlukan agar Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. (Degdo Supriyatno, 2022)

Berdasarkan pandangan Richard Nata (2022), motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam dunia kerja. Ia menyoroti bahwa faktor kepribadian, keprofesionalan, serta inisiatif kerja memiliki peran penting dalam membentuk motivasi seseorang untuk bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga dapat berkaitan dengan keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi, kesempatan untuk berkembang, serta faktor lingkungan kerja seperti fasilitas, kepuasan, dan jenjang karir yang jelas. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, beradaptasi dengan lingkungan, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja. (Richard Nata, 2015)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. **H₁**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Motivasi Kerja** terhadap **Komitmen Karyawan**.

2. **H₂**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Kepuasan Kerja** terhadap **Komitmen Karyawan**.
3. **H₃**: Terdapat pengaruh yang signifikan antara **Budaya Kerja** terhadap **Komitmen Karyawan**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk memahami fenomena tertentu.

Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa peneliti kuantitatif mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah sumber data yang diperlukan oleh penulis sebagai pedoman:

- a. **Data Primer**, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan penyebaran kuesioner.
- b. **Data Sekunder**, Yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan cara mengumpulkan dari dokumentasi diperoleh dari jurnal dan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Indonesia Corruption Watch (ICW).

Populasi dan Sampel

a. **Populasi**
Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2020)

Populasi yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indonesia Corruption Watch (ICW), Kalibata, Jakarta Selatan yang telah aktif hingga penelitian ini dibuat, sehingga jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sekitar 50 Karyawan.

b. Sampel

1) Sampel Jenuh

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai

responden penelitian. Metode ini dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari semua anggota populasi tanpa melakukan proses pemilihan atau pengacakan.

2) Probability Sampling

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian.

3) Random Sampling

Simple random sampling merupakan salah satu jenis *probability sampling* yang paling sederhana. Dalam metode ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel tanpa mempertimbangkan strata atau kelompok tertentu.

4) Jumlah Sampel

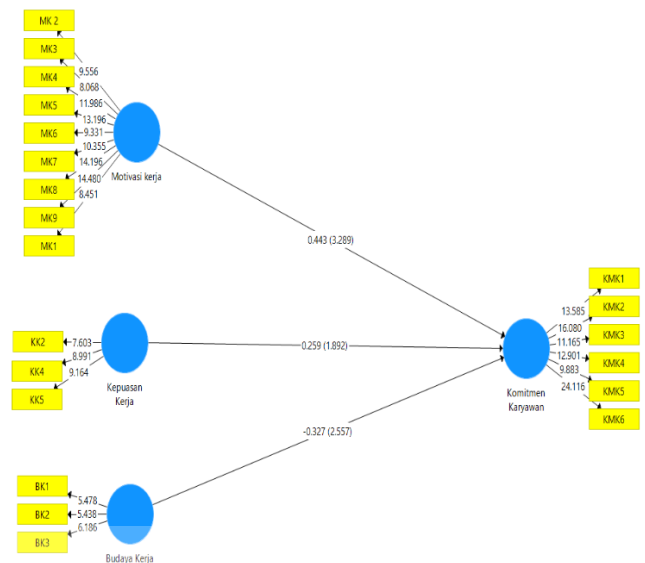
Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Penentuan jumlah tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan ukuran populasi, keterbatasan waktu, serta sumber daya yang tersedia. Berdasarkan prinsip statistik. Jumlah sampel ini sudah memadai untuk mewakili populasi selama proses pemilihannya dilakukan secara acak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model

Analisis *outer model* dalam PLS digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk laten. Validitas konvergen dilihat dari *loading factor* (.0,70), dan validitas diskriminan menggunakan AVE (.0,50). Sementara itu, reliabilitas konstruk diuji melalui *Composite Reliability* (>0,70) dan *Cronbach's Alpha*. Dari hasil pengujian *outer model* pada SmartPLS, diperoleh hasil dengan gambar dan tabel seperti berikut ini:

Gambar 2. Outer Loading



Tabel 1. Outer Loading

	MK	KK	BK	KMK
BK1			0,763	
BK2			0,793	
BK3			0,808	
KK2		0,868		
KK4		0,901		
KK5		0,900		
KMK1				0,769
KMK2				0,779
KMK3				0,793
KMK4				0,793
KMK5				0,732
KMK6				0,817
MK 2	0,758			
MK3	0,764			
MK4	0,751			
MK5	0,806			
MK6	0,763			
MK7	0,740			
MK8	0,823			
MK9	0,798			
MK1	0,761			

Sumber: Olah data SmartPLS

Berdasarkan tabel *outer loading* yang ditampilkan, seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70, yang berarti semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Dengan demikian, model ini sudah layak dilanjutkan ke pengujian *inner model* karena indikator-indikatornya terbukti valid secara konvergen.

2. Inner Model

a. R-square (R^2)

Tabel 2. R-square

	R Square	R Square Adjusted
KMK	0,477	0,457

Berdasarkan tabel 2 nilai *R Square* untuk *Komitmen Karyawan* adalah sebesar 0,477, yang berarti bahwa 47,7% varians dari konstruk tersebut dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Sementara itu, nilai *R square Adjusted* sebesar 0,457 menunjukkan nilai koreksi terhadap jumlah predictor yang digunakan, dan tetap berada dalam kategori sedang. Dengan demikian, model memiliki kemampuan prediktif yang cukup dalam menjelaskan variabel dependen, meskipun masih terdapat 52,3% varians yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

b. F-Square

Tabel 3. F-Square

	MK	KK	BK	KMK
MK				0,355
KK				0,118
BK				0,198
KMK				

Berdasarkan tabel 3 Motivasi Kerja memiliki pengaruh besar terhadap *Komitmen Karyawan* ($f^2 = 0,355$), Budaya Kerja berpengaruh sedang ($f^2 = 0,198$), dan Kepuasan Kerja berpengaruh kecil hingga sedang ($f^2 = 0,118$). Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja paling dominan, diikuti oleh Budaya Kerja, dan yang paling kecil kontribusinya adalah Kepuasan Kerja.

c. Uji Hipotesis (Bootstrap)

Berdasarkan hasil penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing konstruk terhadap *Komitmen Karyawan*.

Tabel 4. Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MK -> KMK	0,443	0,455	0,132	3,368	0,001
KK -> KMK	0,259	0,264	0,138	1,876	0,061
BK -> KMK	-0,327	-0,331	0,127	2,570	0,010

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Komitmen Karyawan*

Hasil ini menunjukkan bahwa Berpengaruh signifikan terhadap *Komitmen Karyawan*, karena nilai *T Statistics* $3,368 > 1,96$ dan *P value* $0,001 < 0,05$. Artinya, hipotesis diterima dan hubungan tersebut signifikan. Pengaruhnya juga positif dan cukup kuat (0,443), yang berarti semakin tinggi nilai Motivasi Kerja, maka *Komitmen Karyawan* juga meningkat.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Komitmen Karyawan*

Pada hubungan ini, nilai *T Statistics* $1,876 > 1,96$ dan *P Value* $0,061 < 0,05$, sehingga tidak signifikan secara statistik pada Tingkat signifikansi 5%. Artinya, hipotesis ditolak, dan tidak terdapat cukup bukti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap *Komitmen Karyawan* dalam model ini, meskipun arah pengaruhnya positif.

3) Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Komitmen Karyawan*

Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Komitmen Karyawan*, karena nilai *T Statistics* $2,570 > 1,96$ dan *P Value* $0,010 < 0,05$. Namun, pengaruhnya negatif (-0,327), yang berarti peningkatan Budaya Kerja justru menurunkan nilai *Komitmen Karyawan*.

d. Goodness of Fit (GoF)

Uji *Goodness of fit* adalah menguji kecocokan dari model secara keseluruhan, baik untuk outer model dan inner model *GoF* di peroleh dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{Rata} - \text{rata AVE} \times \text{Rata} - \text{rata R}^2} \\ &= \sqrt{0,6555 \times 0,477} \\ &= \sqrt{0,31226735} = 0,559 \end{aligned}$$

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan di *Indonesia Corruption Watch (ICW)* menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, diperoleh nilai *original sample (O)* sebesar 0,443, *t-statistic* sebesar 3,368 > 1,96, dan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05. Menandakan bahwa hipotesis diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di ICW.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di *Indonesia Corruption Watch (ICW)* menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan tabel uji hipotesis, nilai *original sample (O)* sebesar 0,259, *t-statistic* sebesar 1,876 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,061 < 0,05. Maka hipotesis ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan di lingkungan ICW.

Meskipun arah hubungan yang ditunjukkan positif, namun secara statistik, kepuasan kerja belum cukup kuat untuk memengaruhi tingkat komitmen karyawan secara langsung. Hal ini mungkin disebabkan oleh variabel-variabel lain yang lebih dominan, atau karena aspek-aspek kepuasan kerja seperti fasilitas, hubungan antar rekan, atau sistem kerja belum cukup optimal untuk membentuk keterikatan emosional yang dalam terhadap organisasi.

Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam membentuk komitmen karyawan di ICW.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen

Pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan di *Indonesia Corruption Watch (ICW)* menunjukkan hasil yang signifikan namun negative. Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis, diperoleh nilai *original sample (O)* sebesar -0,327, *t-statistic* sebesar 2,570 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,010 < 0,05. Maka hipotesis dinyatakan diterima, artinya budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen, meskipun pengaruhnya negative.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan melalui pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, dapat disimpulkan beberapa hal penting terkait pengaruh variabel-variabel bebas terhadap komitmen karyawan di *Indonesia Corruption Watch (ICW)*:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan dari hasil uji hipotesis H1, nilai *p-value* sebesar 0,001 < 0,05, nilai *T-statistic* sebesar 3,368 > 1,96, serta nilai *Path Coefficient* sebesar 0,443 maka dapat dikatakan Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen karyawan.
2. Dari hasil uji hipotesis H2, nilai *p-value* sebesar 0,061 < 0,05, nilai *T-statistic* sebesar 1,876 > 1,96, serta nilai *Path Coefficients* sebesar 0,259, maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen karyawan.
3. Dari hasil uji hipotesis H3, nilai *p-value* sebesar 0,010 < 0,05, nilai *T-statistic* sebesar 2,570 > 1,96, serta nilai *Path Coefficient* sebesar -0,327, maka

dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

Saran

1. Mengingat motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, manajemen ICW disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aktualisasi diri karyawan. Pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, pengembangan karier melalui pelatihan, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf dapat menjadi faktor pendorong motivasi yang berkelanjutan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan namun negative terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu, ICW perlu meninjau kembali elemen-elemen budaya organisasi yang ada, khususnya terkait dengan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang mungkin menimbulkan tekanan atau ketidaknyamanan bagi sebagian karyawan. Pendekatan partisipatif dalam pembentukan budaya kerja yang lebih inklusif dan adaptif perlu diprioritaskan.
3. Meskipun kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, tetap penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan di tempat kerja, seperti beban kerja yang proporsional, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta sistem kompensasi yang adil dan transparan.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan ICW dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempertahankan komitmen karyawan yang menjadi fondasi utama keberhasilan organisasi berbasis idealisme seperti ICW.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyani, A. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (studi Pada Ksp Ben Silatu)*.
- Arikunto. S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bambang S., E. M. M. R. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z*.
- Degdo Supriyatno, W. L. (2022). *Buku Loyalitas Pelaut*.
- Desmon Ginting. (2016). *ETOS KERJA - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multi variate dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hair et al. (2021). *Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares*.
- Hendra Saputra N, R. R. (n.d.). *Pengaruh Citra Merek, Iklan, Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Galon Le Minerale 15 Liter*.
- James Clear. (2019). *Atomic Habits*.
- Jaya, A. T. (2022). PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 2022.
- Lendy Zelvian Adhari. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- M. Budiharjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Maryadi, Y., & Yulia Misrania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

- Muhamamad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://books.google.com/books?id=W-deDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=manajemen+sumber+daya+manusia+muhammad+busro&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiSmYKVgdOOAxVxSmwGHd4hB0MQ6AF6BAgHEAM
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nur Komariah, I. S. A. H. R. N. F. A. R. S. S. A. S. A. D. S. H. M. A. I. H. I. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Nurfitrani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Ria Mardiana Yusuf, D. S. (2018). *Komitmen Organisasi*.
- Riberu, T. O., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, D. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Richard Nata. (2015). *BUKU PINTAR DAPAT KERJA GAJI TINGGI*.
- Sarstedt et al. (2021). *Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS-SEM)*.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tun Huseno. (2021). *Kinerja Pegawai*.
- Yoyo Sudaryo, A. A. N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.