

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGALAMAN KERJA SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PT.
UNILEVER INDONESIA TBK**

Septa Ludvi Adinata
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

ABSTRAK

Masing - masing organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia serta sistem manajemennya. Manajemen sumber daya manusia tak pernah terlepas dari faktor pegawai yang berprestasi untuk menggapai tujuan awal organisasi. Karyawan termasuk modal organisasi yang paling penting yang memegang peranan strategis dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel iklim organisasi, terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Metode pengukuran data dalam penelitian ini yakni memakai skala Likert. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel iklim organisasi, terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.

PENDAHULUAN

Masing - masing organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia serta sistem manajemennya. Manajemen sumber daya manusia tak pernah terlepas dari faktor pegawai yang berprestasi untuk menggapai tujuan awal organisasi. Karyawan termasuk modal organisasi yang paling penting yang memegang

peranan strategis dalam organisasi. Dengan kata lain, ia bertindak sebagai pemikir, perencana, serta pengelola kegiatan organisasi. Lingkungan bisnis berkembang pesat serta membutuhkan sistem manajemen yang efisien serta efektif. Ini berarti dapat dengan mudah dimodifikasi atau diadaptasi, modifikasi yang ada dapat digabungkan, serta dapat

diakukan dengan cepat, akurat, sengaja, serta murah. Kelangsungan hidup serta pertumbuhan suatu perusahaan ditentukan tidak hanya oleh keberhasilannya dalam mengelola keuangannya hanya berdasarkan modal serta kekuatan keuangannya, tetapi juga oleh keberhasilannya dalam mengelola talentanya. Manajemen sumber daya manusia berarti bahwa suatu perusahaan harus mampu mengintegrasikan persepsi serta partisipasi para karyawan serta pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kerja yang baik dengan cara kerja, arahan, bimbingan serta koordinasi pimpinan dipertahankan oleh bawahan.

Peningkatan kualitas pegawai ditargetkan melalui upaya positif serta tanggap yang beragam dari seluruh pelosok tanah air, sebagai generasi muda yang optimal serta memerlukan hak untuk mendapatkan dukungan serta perlindungan sesuai dengan potensinya, harus dipersempit, terpadu serta menyeluruh. Oleh karena itu, sebuah organisasi dapat eksis, berkembang, serta mengatasi berbagai tantangan jika terus-menerus merespons

perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam tugas serta fungsi suatu organisasi, serta suatu organisasi atau lembaga harus mampu menyesuaikannya dengan perkembangan tersebut. Sumber daya manusia bisa tumbuh apabila didukung oleh sebagian aspek penentu semacam budaya organisasi, pengalaman, serta motivasi kerja.

Budaya perusahaan yang baik adalah budaya di mana status kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan serta lingkungan organisasi aman, damai serta nyaman. Dalam hal ini, iklim organisasi ialah strategi pertama untuk merancang kinerja organisasi optimal dengan menekankan pada pemakaian iklim organisasi yang efisien. Iklim umumnya diciptakan, dibangun serta diwariskan selaku hasil dari kepemimpinan pribadi yang efektif oleh para pemimpin. Intinya, iklim bersifat pribadi serta memanifestasikan dirinya dalam sikap serta perilaku karyawan serta manajer di tempat kerja. Selain itu, iklim merupakan energi dalam suatu organisasi serta dapat pengaruhi organisasi bergantung gimana tenaga

tersebut diarahkan serta ditunjukkan oleh pimpinan organisasi.

Tenaga yang muncul dari stimulus total keahlian kerja akan membagikan pengaruh terhadap kinerja tiap anggota organisasi. Iklim organisasi yang baik hendak memusatkan kepada tingkatan komitmen karyawan buat bekerja. Karyawan hendak memiliki komitmen yang besar bila didukung oleh iklim organisasi yang cocok dengan kemauan bersama yang cocok pula dengan budaya organisasi serta norma - norma publik pada biasanya.

Dengan menciptakan iklim organisasi yang efisien, kita bisa membangun sistem organisasi yang sesuai di lingkungan tempat organisasi. Penciptaan pola iklim organisasi yang tidak berubah-ubah menghasilkan iklim organisasi serta ini lebih gampang dicapai bila pelaku organisasi memiliki tingkatan kecerdasan yang matang. Selain itu terciptanya iklim organisasi yang baik antara atasan serta bawahan ataupun rekan sekerja, secara tidak langsung menaikkan komitmen kerja, kinerja serta produktivitas pegawai. Namun menggapai seluruh itu pasti bukan tugas yang gampang sebab

guna menggapai kinerja yang optimal selain diperlukan iklim organisasi yang baik pula aspek keahlian kerja yang didasari tingkatan kecerdasan yang besar dari seseorang karyawan.

Selain iklim organisasi, aspek pengalaman kerja pula sangat berarti peranannya. Pengalaman profesional menjadi dasar evaluasi sebagai dasar keahlian kerja. Pengalaman kerja adalah penjelasan tentang kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda di tempat kerja. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menaikkan daya guna serta efisiensi kerja pegawai dalam rangka melaksanakan serta mencapai program serta tujuan kerja tertentu. Karyawan dengan pengalaman profesional telah memperoleh pengetahuan tentang bahan serta pekerjaan, yang mempercepat adaptasi ke posisi baru. Peningkatan efektivitas serta efisiensi karyawan dapat dicapai dengan memiliki pengalaman kerja sehingga dapat lebih memenuhi peran serta tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Motivasi harus diarahkan secara tepat dalam urutan prioritas serta bersifat reseptif kepada karyawan karena motivasi tidak dapat diberikan dalam bentuk lain kepada setiap karyawan. Buat menggapai tujuannya secara efisien serta efektif, organisasi wajib melakukan individu dengan manusiawi, serta mempertimbangkan kebutuhan karyawan mereka. Mereka merasa menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan untuk memastikan keterlibatan kerja serta kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh harapan karyawan seperti kondisi kerja. Sebuah metode disiplin diplomatik. Loyalitas manajemen kepada bawahan; Kompensasi yang wajar untuk kinerja tinggi; remunerasi yang adil serta wajar; Peluang Promosi serta Pertumbuhan dalam Organisasi Manajemen memahami ketika bawahan menghadapi masalah. pemenuhan kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan); Untuk memastikan perlindungan serta keamanan. Hindari stres berlebihan di tempat kerja. Seluruh aspek tersebut guna menolong karyawan menggapai komitmen kerja serta kepuasan untuk

bekerja sebab bagaimanapun pula kepuasan karyawan memiliki dampak besar pada organisasi. Hal ini dibuktikan dengan asertaya loyalitas karyawan pada organisasi.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak serta mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi karena kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Aspek motivasi kerja dalam kehidupan organisasi, termasuk bekerja dalam organisasi bisnis, mendapat perhatian serius dari para manajer. Imbalan sebagai motivator penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga manajemen dapat mencapai hasil yang diinginkan. Hubungan antara motivasi, semangat kerja, serta kinerja optimal bersifat linier dalam arti memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik meningkatkan semangat kerja pegawai serta mengarah pada kinerja yang optimal berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Manajer mengambil posisi pelatih untuk karyawan serta menuntut integritas pribadi sebagai pelatih.

Manajer harus melihat karyawan mereka sebagai sumber daya penting yang menentukan kemajuan organisasi. Kondisi ini memerlukan hasil logis dari kemampuan manajer untuk menciptakan lingkungan di mana ia bisa membagikan peluang serta kenyamanan kepada bawahannya buat berkembang, tumbuh, serta sejahtera dalam lingkungan organisasi yang dinamis.

Sumber daya manusia ialah aspek yang sangat berarti dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi. Berartinya sumber daya manusia mengubah paradigma masyarakat dalam lingkungan kerja. Kunci utama pengembangan organisasi adalah sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri, ialah karyawan yang memiliki komitmen besar terhadap pekerjaan serta organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan sikap serta perilaku yang positif dalam organisasi, memiliki rasa perlindungan terhadap organisasi, selalu aktif dalam mencapai peningkatan kinerja, serta memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka

akan bermanfaat bagi organisasi. meraih.

Bagi pendapat Sopiha (2008) komitmen kerja terhadap pekerjaan ialah indikator perilaku berarti yang bisa digunakan guna mengukur kecenderungan seorang karyawan buat tetap menjadi anggota suatu organisasi. Bagi Robbins (2006), *employee engagement* ialah perilaku yang mencerminkan suka ataupun tidak suka karyawan terhadap suatu organisasi. Hal ini didukung oleh pansertagan Mahyanaila (2016) kalau komitmen terhadap suatu organisasi adalah sesuatu kondisi dimana seseorang karyawan ingin tetap menjadi anggota sesuatu organisasi dengan berpijak pada sesuatu organisasi tertentu serta tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada dedikasi orang-orangnya terhadapnya. Komitmen besar seorang karyawan terhadap organisasi tidak terlepas dari lingkungan, seperti kenyamanan tempat kerja atau yang disebut dengan iklim organisasi. Motivasi karyawan yang kuat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi, yang dibuktikan dengan jam kerja

yang panjang yang dibuktikan dengan pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja PT. Unilever Indonesia Tbk. Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai acuan guna memberikan informasi cepat, relevan serta tepat waktu sehingga dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Iklim organisasi mempengaruhi sikap organisasi sebagai individu atau kelompok, serta mereka yang selalu berhubungan dengan organisasi secara teratur memahami apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi. Organisasi, perilaku serta kinerja anggotanya, ditentukan oleh

organisasi. Produktivitas (Werawan, 2008). Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal serta eksternalnya. Lingkungan internal meliputi rencana kerja, implementasi teknologi, budaya organisasi, praktik manajemen, serta karakteristik organisasi. Di sisi lain, lingkungan eksternal mencakup lingkungan sosial serta ekonomi di mana organisasi berada. Rekomendasi lingkungan internal serta eksternal mempengaruhi kegiatan sehari-hari, hubungan serta kinerja peran, serta pada akhirnya mempengaruhi kinerja, kepuasan, serta pertumbuhan organisasi.

Iklim organisasi terkait dengan pola perilaku berulang yang muncul dalam lingkungan organisasi sehari-hari ketika orang-orang mengalami, memahami, serta menafsirkan dalam organisasi. Ini berkaitan dengan persepsi individu tentang pengaruh pada sikap serta perilaku di tempat kerja, seperti tingkat kinerja serta produktivitas. Iklim organisasi menciptakan lingkungan kerja menyenangkan ataupun tidak menyenangkan buat karyawan dalam organisasi, yang

mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Parameter iklim organisasi adalah: tanggung jawab, standar atau harapan untuk kualitas kerja, penghargaan atau penghargaan, persaudaraan serta semangat tim. Oleh karena itu, iklim organisasi ini dapat dipelajari dengan mengamati derajat otonomi individu, derajat kebebasan yang dialami individu, tingkat serta kejelasan struktur serta sikap terhadap karyawan, arah penghargaan organisasi, serta derajat dukungan serta kehangatan yang diberikan. Dengan demikian, iklim organisasi adalah cara berpikir serta bertindak yang dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi

Pengalaman Kerja

Tidak semua dari mereka membutuhkan pengalaman kerja yang relevan, tetapi standar keterampilan kerja yang tidak memadai sekarang menjadi persyaratan utama dari proses perekrutan untuk menjadi kompetitif. Pengalaman kerja ini meliputi kemampuan mengatur waktu belajar. Karyawan akan berjuang jika mereka tidak memperbarui serta meningkatkan keterampilan yang

mengarah pada pengembangan efikasi diri sejati dalam pengalaman langsung.

Kemunculan peralatan berbasis teknologi dikala ini, menimbulkan kemudahan guna menunjang dan memesatkan proses melakukan operasional organisasi. Komputer dan juga teknologi informasi ialah contoh dari pertumbuhan itu. Walaupun demikian, hal ini akan sangat berguna bila karyawan tersebut memiliki keahlian guna mengelola ataupun mengoperasikan peralatan tersebut sekaligus telah mahir ataupun berpengalaman di bidang yang jadi keahliannya.

Motivasi Kerja

Dalam memahami segala bentuk motivasi manusia sebagai individu yang berkaitan dengan pola perilaku individu, ada beberapa pertimbangan untuk memahami motivasi itu sendiri. Ini adalah hubungan yang terjadi karena kekuatan hubungan antara satu orang serta orang lain bervariasi dari situasi ke situasi. Tidak ada model perilaku manusia yang koheren, bukan hanya karena perbedaan tradisi budaya,

tetapi juga karena orang selalu menghadapi situasi yang berbeda.

Pada dasarnya setiap orang membutuhkan motivasi dalam dirinya, kelompok acuannya serta lingkungannya. Motivasi bersifat abstrak karena merupakan dorongan atau semangat yang memotivasi seseorang untuk bekerja menyelesaikan suatu tugas atau fungsi yang dibebankan kepadanya (Simamora, 2014). Dengan perkembangan teknologi, termasuk ilmu sosial, manusia tetap menjadi teka-teki yang tak terpecahkan. Klasifikasi kebutuhan manusia biasanya beragam, sehingga tidak selalu mudah untuk menganalisis apa yang ingin Anda lakukan. Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah memberikan daya dorong yang memotivasi orang untuk bekerja sama, bekerja secara efisien serta saling melengkapi dalam setiap usaha untuk mencapai kepuasan. Menurut Asaad (2011), kepuasan kerja adalah kesenangan yang memotivasi karena bermanfaat bagi orang serta kepentingan industri.

Komitmen Kerja

Mayer serta Allen (1997) merumuskan definisi komitmen

organisasi sebagai struktur psikologis yang jelas dari hubungan antara anggota organisasi serta organisasi itu, yang mempengaruhi keputusan individu untuk mengejar keanggotaan organisasi. Buchanan (1974) melihat komitmen sebagai tujuan serta nilai organisasi, peran mereka yang terlibat dalam tujuan serta nilai ini, serta keterikatan partisan serta emosional dengan organisasi, terlepas dari arti nilai instrumennya.

Moody et al (1994) memansertag komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu dalam memutuskan untuk bergabung dengan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tiga hal: a) penerimaan tujuan serta nilai organisasi, b) kemauan serta kesiapan untuk membela organisasi, c) ingin mempertahankan keanggotaan organisasi (menjadi bagian di dalamnya). Berkaitan dengan definisi para ahli, komitmen dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis individu yang disejajarkan dengan organisasi, menganut visi, misi, serta tujuan organisasi, serta selalu ingin menjadi bagian di dalamnya.

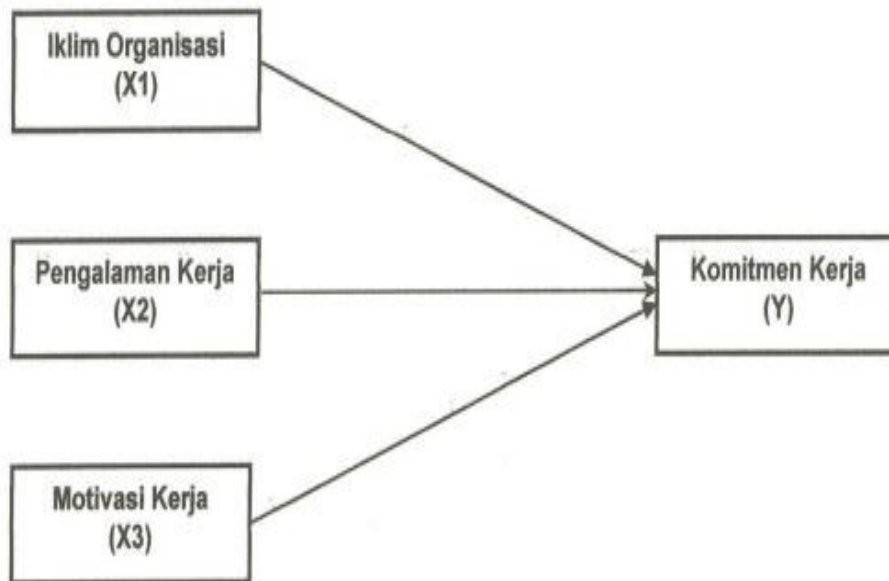
Definisi ahli lainnya tentang komitmen organisasi adalah kekuatan

relatif dari definisi pribadi tentang partisipasi dalam suatu organisasi. Komitmen memberikan lebih dari sekedar loyalitas kepada organisasi. Ini juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi bahwa individu bersedia memberikan diri mereka sendiri untuk turut berkontribusi pada kemakmuran serta keberhasilan organisasi (Steers, 1977). Komitmen

pada perusahaan merupakan keinginan karyawan untuk mengenal perusahaan serta terus terlibat aktif dalam perusahaan (Davis serta Newstorm, 2011).

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun kerangka konseptual dapat penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperlukan adalah data berformat numerik atau data berupa informasi, pendapat, komentar, ataupun kalimat yang nantinya akan

dikuantitatifkan. Proses pengumpulan data ini menggunakan kuesioner atau alat survei. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random dengan jumlah 100 orang. Metode pengukuran

data dalam penelitian ini yakni memakai skala likert. Disini penulis memodifikasi skala likert menjadi 4 kategori jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun teknik analisis pada penelitian ini yaitu menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kevalidan dari alat ukur yang digunakan dengan menggunakan analisis validitas metode bivariate correlation product moment yang dibantu software SPSS 25 dengan nilai signifikansi 5% ataupun 0,05. Bila r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid dan sebaliknya.. Berikut adalah hasil uji validitas Variabel Iklim Organisasi (X1) Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Komitmen Kerja (Y).

Tabel 1. Uji Validitas (X1)

Indikator Variabel	Nilai Validitas
X1.1	0.398
X1.2	0.391
X1.3	0.479
X1.4	0.373
X1.5	0.350
X1.6	0.341

Sumber : Output SPSS

Tabel berikut menggambarkan berbagai pengalaman kerja (X2) Segala sesuatu yang ditunjukkan pada setiap item pernyataan melebihi ambang batas 0,3. Oleh karena itu,

elemen pertanyaan tidak dibuang. Intinya adalah semua pertanyaan tentang pengalaman kerja dengan variabel independen (X2) dapat divalidasi.

Tabel 2. Uji Validitas (X2)

Indikator Variabel	Nilai Validitas
X2.1	0.496
X2.2	0.373
X2.3	0.452
X2.4	0.346
X2.5	0.441
X2.6	0.515

Sumber : Output SPSS

Tabel berikut menunjukkan bahwa untuk variabel motif kerja (X2) yang ditunjukkan pada setiap pernyataan, semuanya berada di atas ambang batas 0,3. Oleh karena itu,

elemen pertanyaan tidak dibuang. Artinya adalah Anda dapat memvalidasi semua pertanyaan tentang motivasi kerja (X2) dari variabel independen.

Tabel 3. Uji Validitas (X3)

Indikator Variabel	Nilai Validitas
X3.1	0.336
X3.2	0.368
X3.3	0.352
X3.4	0.371
X3.5	0.395
X3.6	0.312

Sumber : Output SPSS

Tabel berikut menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja (X3) yang ditunjukkan pada setiap pernyataan, semuanya berada di atas ambang batas 0,3. Oleh karena itu,

elemen pertanyaan tidak dibuang. Artinya adalah kuesioner dapat memvalidasi semua pertanyaan tentang motivasi kerja (X3) dari variabel independen.

Tabel 4. Uji Validitas (Y)

Indikator Variabel	Nilai Validitas
Y.1	0.321
Y.2	0.353
Y.3	0.377
Y.4	0.392
Y.5	0.351
Y.6	0.332

Sumber : Output SPSS

Tabel berikut menunjukkan bahwa semua variabel Komitmen Kerja (Y) yang tercantum pada setiap baris pernyataan melebihi ambang batas 0,3. Oleh karena itu, elemen pertanyaan tidak dihilangkan. Kesimpulannya, semua pertanyaan tentang variabel independen serta komitmen kerja terkait (Y) adalah benar.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, sebuah alat ukur harus memenuhi uji reliabilitas sehingga alat ukur tersebut bisa dinyatakan reliabel atau akurat. Adapun penulis menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dibantu software SPSS 25. Berikut hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Nilai Variabel	Alpha
Iklim Organisasi	1.759
Pengalaman Kerja	2.470
Motivasi Kerja	0.899
Komitmen Kerja	1.302

Sumber : Output SPSS

Dari data uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel (X1), (X2), (X3), dan (Y1) memiliki nilai lebih dari 0,60. Yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel

dikarenakan nilai seluruh Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

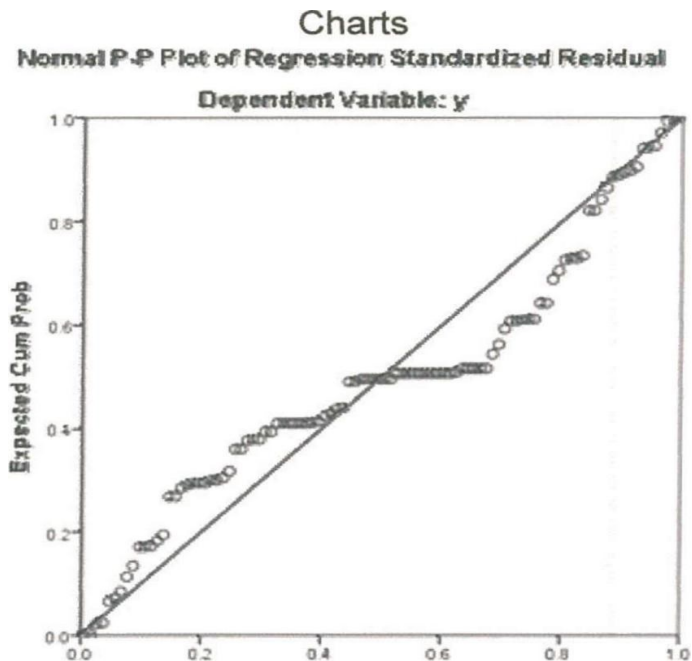
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel terikat serta variabel

bebas mengikuti distribusi normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Grafik dianalisis untuk

menentukan apakah distribusi data itu normal. Jika distribusi data normal, garis yang mewakili data sebenarnya mengikuti diagonal garisnya.

Tabel. 6 Uji Normalitas



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik tersebut berada pada diagonal. Distribusi normal membentuk garis diagonal lurus serta plot data dibandingkan dengan garis normal. Oleh karena itu, sebaran data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk memeriksa apakah ada korelasi antara kesalahan campuran periode t

serta kesalahan periode t1 (sebelum) dalam model regresi linier. Bila terdapat korelasi, maka disebut masalah autokorelasi. Untuk menguji asertaya masalah autokorelasi ini, dilakukan uji Durbin Watson (uji DW) dengan membandingkan statistik DW dengan tabel DW. Jika statistik DW berada pada daerah tidak ada autokorelasi, berarti asumsi regresi klasik terpenuhi.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.219 ^a

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi. Hal ini dikarenakan nilai Durbin Watson menunjukkan angka 2.219 yang artinya antara nilai 2 serta -2. Jadi tidak ada masalah autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Deteksi untuk mengetahui ada dan tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini dengan melihat nilai (VIF) dan nilai tolerance. Gejala multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.644	15.53
X2	.581	17.21
X3	.559	17.89

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel, nilai toleransi yang diperoleh kurang dari 1 serta nilai VIF berkisar 1 serta 2. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala dari multikolinieritas.

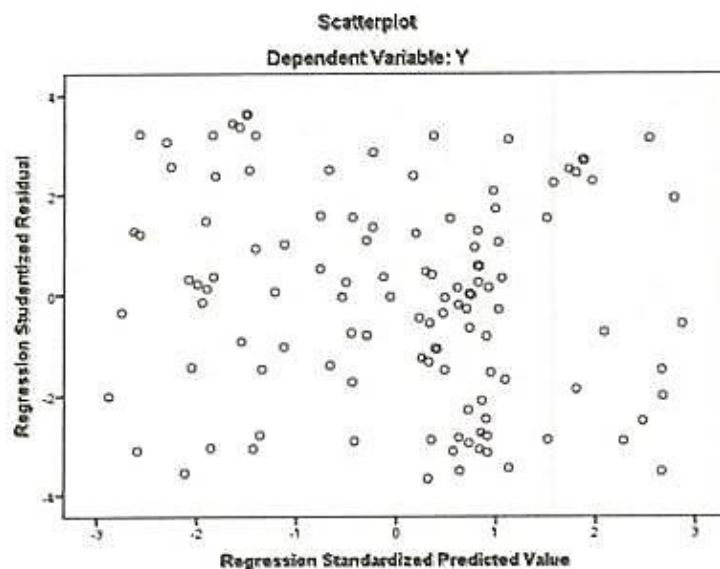
Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya varians dalam model regresi dari satu residu pengamatan ke residu pengamatan lainnya. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain konstan, disebut homoskedastisitas, serta jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model homoskedastisitas. Ada atau tidak asertaya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan memeriksa plot pencar SRESID serta ZPRED untuk ada ataupun tidaknya pola tertentu. Dimana sumbu Y adalah prediksi Y serta sumbu X adalah sisanya (Y prediksi-fakta) Hal ini didasarkan

pada analisis yang melihat pola-pola tertentu seperti titik-titik yang ada yang terbentuk (bergeombang, pembesaran, pengurangan). Hal ini menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik di atas serta di bawah angka 0 tersebar pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar hasil dari output SPSS, diketahui tidak ada pola yang jelas serta titik-titik di atas serta di bawah angka 0 tersebar pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Skema bagi Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda adalah regresi dengan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Berikut ini hasil analisis regresi berganda dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.083	.372		.233	.816
X1	.209	.090	.185	23.40	.013
X2	.279	.103	.228	27.36	.006
X3	.471	.082	.493	57.96	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel, dapat terbentuk persamaan regresi yang seperti :

$$Y = 0,083 + 0,209X1 + 0,279X2 + 0,471X3$$

Keterangan:

- X1 = Iklim Organisasi
- X2 = Pengalaman Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- Y = Komitmen Kerja

Dari persamaan itu bisa dijelaskan bahwa independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel

dependen adalah motivasi kerja (X3). Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,471 atau lebih tinggi diantara variabel bebas. Koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi (X1) adalah 0,209. Sesertagkan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,279. Variabel motivasi kerja (X2) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

- 1) Uji T

Tabel 11. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.083	.372		.233	.816
X1	.209	.090	.185	23.40	.013
X2	.279	.103	.228	27.36	.006
X3	.471	.082	.493	57.96	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian ini, tanda-tanda probabilitas dibandingkan. Setiap variabel bebas memiliki limit 0,05. Nilai Sig P diperoleh dari hasil perbandingan. Tabel tersebut menunjukkan Variabel Independen Iklim Organisasi (X1) nilai 0,209, Variabel Independen Pengalaman Kerja (X2) nilai 0,279, serta Variabel Independen Motivasi Kerja (X3) kurang dari 0,05. Oleh karena itu, pada signifikansi

tingkat 0,05 variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jadi, pada taraf signifikan 5%, hipotesis variabel bebasnya adalah Iklim organisasi, Pengalaman kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat komitmen kerja bagi karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Disetujui (terbukti).

2) Uji F

Tabel 12. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.892	3	.964	50.291	.000a
Residual	1.840	96	.019		
Total	4.732	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji-F, hal ini dilakukan dengan cara membandingkan probabilitas. Dengan batas yang ditentukan 0,05. Dari hasil perbandingan didapatkan nilai P dari Sig. Di tabel, Anda mendapatkan nilai 0,000. Artinya kurang dari batas 0,05. Oleh karena itu, pada signifikansi tingkat

0,05 dapat dikatakan bahwa variabel bebas juga mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, pada taraf signifikansi 5%, hipotesis variabel bebas sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi, pengalaman kerja, serta motivasi kerja. PT Unilever Indonesia Tbk.

Disetujui (dikonfirmasi) dengan perubahan dalam komitmen kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap studi kasus yang dilakukan di PT Unilever Indonesia Tbk. yaitu meneliti tingkat pengaruh iklim organisasi (X1), pengalaman kerja (X2) serta motivasi kerja (X3) terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. , maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.
4. Iklim organisasi, pengalaman kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen kerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk.

SARAN

Berdasarkan hasil kajian dan kesimpulan yang dikembangkan, maka penulis membuat usulan untuk meningkatkan partisipasi karyawan di PT Univer Indonesia Tbk., yaitu:

1. Untuk kualitas sumber daya manusia dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Menciptakan iklim organisasi yang tertib dan kondusif melalui peningkatan motivasi dan produktivitas kerja, serta jumlah jam kerja melalui pengalaman kerja.
2. Pemimpin organisasi wajib bisa melindungi ikatan baik dengan karyawannya serta sebaliknya. Etika kerja, empati kepada bawahan, dan perilaku karyawan yang baik hendak menghasilkan suasana organisasi yang baik seta membuat lingkungan kerja jadi lebih aman. Efek nantinya akan pengaruhi moral dan produktivitas karyawan.
3. Komitmen kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh asertaya motif

kerja yang sesuai dengan organisasi. Jika sistem organisasi berjalan dengan baik, maka mudah untuk memotivasi kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, serta diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, kompetensi unggulan yang didukung oleh pengalaman kerja mencerminkan tanggung jawab akan segala tugas yang dibebankan terhadap mereka. Ini mempromosikan antusiasme kerja, moral karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1997. A Handbook of Personnel Management Practice. London: Kogan Page
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moch. 2011. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri. Alumni. Bandung.
- Bahtiar, Email. 1996. Manajemen Budaya Perusahaan Untuk Pengendalian Organisasi, Usahawan, No.02, Tahun XXV, Februari.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, Digital Collection : [jiunk pe/S1/eman/2005/jiunk pe — ns — s1 — 2005 — 31401251 — 2416 — tkw — hongkong — chapter 2. pdf.](#)
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly, Vol. 19, 533-546.
- Cooper. D. R., Schlinder, P. S. 2003. Business Research Methods, 8th es. Mc Graw Hill Book Co. New York.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2011. Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr. 1995. Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses (edisi keempat). Airlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program

- SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Rachmany. 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja*, Cetakan Pertama. Yapensi. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Karina, Mega. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Tesis. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. 2012. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue. 2000. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. Boston.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Edition. Singapore.
- Mahyanaila, Rahayu. 2016. *Manajemen*. Addar Press. Malang.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. 1994. *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Nitisemito, Alex. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta.
- Owens, R.G. 1991. *Organization Behavior in Education*. Allyn and Bacon. Boston.
- Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. 2013. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Dr. B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan ke 3 : Desember. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Schein, E.H. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publisher. San Francisco.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Siswanto Sostrohadiwiryono .B .1997. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, M. Richard et al. 1995. Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United States of America.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang. Press. Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Susilowati, Ifa., Ernawati, Nina. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang. *Dinamika Manajemen* Vol. 1 No. 5 I Halaman 52-65
- Tanjung, Azhar. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Batu Bara. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Thoha, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Umar, H. 2013. Evaluasi Kinerja Perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. 1992. Organizational Behaviour and Personnel Psychology, Penerjemah Muh. Shobaruddin. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wirawan. 2008. Budaya Iklim Organisasi. Teori Apresiasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat..