

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsep budaya kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi di Universitas Muhammadiyah Jember. Komitmen Karyawan dapat diartikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Kurangnya kepercayaan dan keyakinan untuk tetap tinggal dan terlibat dalam organisasi menjadikan budaya kerja yang terjalin dalam organisasi terhambat, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa variabel yaitu antara lain variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Pelatihan (X3), Penghargaan (X4). Dengan sampel sebesar 137 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji t, dan koefisien determinasi (uji R^2). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan aplikasi SPSS Statistics 24. Temuan penelitian membuktikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh *negative* signifikan, sementara komunikasi, pelatihan, dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil nilai Adjusted RSquare diperoleh hasil 0,590 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dimensi konsep budaya kerja yaitu kerjasama tim, komunikasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap komitmen karyawan sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi, Pelatihan, Penghargaan, Komitmen Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the concept of work culture on employee commitment to the organization at the Muhammadiyah University of Jember. Employee Commitment can be interpreted as a relative strength of the individual in identifying his involvement in the organization, which is characterized by acceptance of organizational values and goals, a willingness to work for the organization and a desire to maintain membership in the organization. The lack of trust and confidence to stay and be involved in the organization hampers the work culture that exists within the organization. This can be caused by several variables, including the variables Teamwork (X1), Communication (X2), Training (X3), Rewards (X4).). With a sample of 137 respondents with a saturated sampling technique / census which is a sampling technique where all members of the population are used as samples. Data collection methods with questionnaires, observation and interviews. The data analysis technique used in this study is the data instrument test, the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing which includes the t test, and the coefficient of determination (testR²). The research method used is a quantitative method with the application of SPSS Statistics 24. The research findings prove that teamwork has an effectnegative significant, while communication, training, and rewards have a significant positive effect on employee commitment. Based on the results of the Adjusted RSquare value of 0.590, it can be concluded that the influence of the dimensions of the concept of work culture namely teamwork, communication, training, and appreciation of employee commitment is 59% while the remaining 41% is influenced by other variables.

Keywords : Collaboration ,Communication, Training, and Recognition, dimensions on employee commitment.