

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas pegawai, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan juga pengembangan sumber daya manusia. Semua perusahaan pasti membutuhkan SDM atau sumber daya manusia yang handal dan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Tanpa usaha yang khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif. Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen terhadap organisasi (Nadapdap, 2017) Dalam budaya organisasi pada hakikatnya merupakan kebiasaan yang memiliki nilai-nilai sikap atau norma yang diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan atau organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu masalah dalam organisasi (Nikita, 2019).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Riadi, 2019) Dalam meningkatkan budaya organisasi yang kompeten suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor pendukung yang terdiri dari kerjasama tim, komunikasi, pengembangan pelatihan dan penghargaan-penghargaan. Untuk menjaga efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan mengoptimalkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menciptakan dan menerapkan budaya perusahaan secara konsisten. Konsep komitmen karyawan terhadap organisasi dijelaskan dengan hubungan kausal terhadap budaya perusahaan yang dijabarkan ke dalam dimensi kerjasama tim, komunikasi, pengembangan pelatihan dan penghargaan-pengakuan (Ramdhani dkk., 2017).

Menurut Wibawa & Made Surya Putra (2018) komitmen organisasi dapat dibandingkan dengan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan lain, seperti kepuasan kerja, didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, dan identifikasi organisasi, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami 'rasa kesatuan' dengan organisasi mereka. Ilmuwan organisasi juga telah mengembangkan banyak definisi bernuansa komitmen organisasi, dan berbagai skala untuk mengukur mereka. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Menurut (Ramezan, 2016) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan di organisasi untuk waktu yg lama. diterapkan komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan. Menurut Gunawan (2015), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen

pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen organisasi telah digunakan sebagai subyek di berbagai studi. Komitmen telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan hasil organisasi seperti kinerja organisasi, kepuasan kerja dan *turnover* (Yahaya & Ebrahim, 2016). Dalam dunia yang kompetitif dan dinamis saat ini setiap organisasi menghadapi tantangan baru terkait kinerja organisasi yang kompetitif dan menciptakan tenaga kerja yang berkomitmen. Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, tidak ada organisasi yang dapat bekerja pada tingkat maksimum, kecuali setiap karyawan dalam organisasi berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami konsep komitmen dan pengaruhnya terhadap hasil yang layak. Karyawan yang berkomitmen mengembangkan ikatan dengan organisasi dan itu menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Jika hubungan emosional dengan karir mereka, hubungan dengan karyawan lain dan organisasi hadir, mereka bekerja lebih baik dan melayani organisasi dengan lebih baik (Andrew, 2017).

Menurut Setiawan & Lestari (2016) mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yaitu ketrampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawan memberikan kinerja terbaiknya (Lawasi & Triatmanto, 2017). Komunikasi merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk mengarahkan kepedulian dan pemahaman pegawai tentang reformasi birokrasi, visi misi serta tujuan organisasi. Komunikasi merupakan sarana menyampaikan pesan-pesan atau informasi, menciptakan suatu tanggapan atau respon tertentu agar tidak terjadi distorsi atau kesenjangan, dan sarana untuk mengatasi permasalahan yang timbul.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat juga dilihat dengan komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada di kantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Komunikasi dapat dijalankan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik pula. Ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat terkait dengan pendekatan yang efektif untuk mengelola pegawai dan perusahaan atau instansi (Salahudin dkk., 2018)

Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) selain komunikasi dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Saat ini, manajer di beberapa organisasi membuat lebih banyak penugasan tim kepada karyawan dengan tujuan untuk memperkuat pengetahuan mereka dan meningkatkan keterampilan profesional mereka. Bekerja dalam tim memungkinkan karyawan untuk bekerja sama, meningkatkan keterampilan individu, dan memberikan umpan balik praktis tanpa membuat konflik apa pun di antara anggota mana pun Brinkley et al. (2017) mengatakan kinerja tim memang merupakan strategi yang sangat

penting untuk kelancaran operasional organisasi karena anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dengan bekerja dalam tim, dan ini mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Dewi dkk., 2022). Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Dalam mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu organisasi akan berupaya untuk mewujudkan SDM yang unggul dan berkualitas, dengan salah satu yang bisa dilakukan adalah mengadakan pelatihan-pelatihan untuk karyawan mereka. Karena mempertahankan SDM yang berkualitas di suatu organisasi tidaklah mudah. Jika komitmen dari karyawan rendah akan berdampak pada jalannya organisasi. Perilaku karyawan ini akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pelatihan bagi pegawai merupakan proses menjejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap organisasi dalam mengorganisir orang-orang yang ada didalam organisasi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu (Ratnasari dkk., 2021).

Faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen karyawan adalah pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan. Daft (2012) mengatakan bahwa Manajer dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam urusan bisnis, memberikan informasi kepada karyawan, memperlakukan mereka dengan tulus, menawarkan mereka penghargaan (*reward*) yang sesuai. Penghargaan merupakan tanda bagi yang menerimanya bahwa tindakannya baik dan berguna dan dapat diterapkan lagi disaat mendatang. Penghargaan dapat berbentuk kompensasi, baik berupa kompensasi financial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, bonus dan tunjangan yang diterima oleh karyawan, sedangkan kompensasi non finansial dapat berbentuk tugas yang menarik, tanggung jawab dalam lingkungan kerja, atau berupa promosi. Kenyataan di lapangan, masalah imbalan kerja dipandang sebagai salah satu tantangan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini karena dalam memberikan imbalan, perusahaan menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan internal maupun eksternal. Bersifat internal karena berkaitan dengan kemampuan organisasi yang membayar upah dan penghargaan (*reward*) yang wajar, sedangkan bersifat eksternal, organisasi berhadapan dengan berbagai peraturan, perundang-undangan, persaingan tenaga kerja, kondisi perekonomian, kondisi masyarakat dan kebutuhan lokal dan lain-lain (Asikin, 2015).

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi milik Persyarikatan Muhammadiyah. Awal mula berdirinya pada 11 Maret 1981 yang diprakarsai oleh Tokoh Muhammadiyah dan warga Muhammadiyah di Jember. Pada awal pendiriannya, pendidikan yang diselenggarakan adalah Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, serta Fakultas Pertanian. Masing-masing mendapatkan status Terdaftar dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. Dalam rangka memenuhi permintaan masyarakat, pada 1982 dibuka Fakultas Ekonomi. Selanjutnya pada tahun 1983 dibuka Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Pada tahun 1984 dibuka Fakultas Teknik. Dengan demikian pada saat berusia 3 tahun Universitas Muhammadiyah Jember memiliki 6 fakultas.

Dalam rangka peningkatan kualitas, maka perhatian dipusatkan pada pembinaan akademik, sarana dan prasarana, laboratorium, dan perpustakaan. Untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar, telah ditempuh upaya mendorong dan menugaskan dosen untuk menempuh pendidikan lanjutan pada Program Pendidikan S2 dan S3, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Selain mengembangkan fakultas-fakultas yang ada, Universitas Muhammadiyah Jember juga mengembangkan program diploma dengan mendirikan akademi. Pada tahun 1993 dibuka Akademi Keperawatan Muhammadiyah Jember untuk jenjang pendidikan Diploma III, yang kemudian mendapatkan akreditasi dengan nilai B dari Departemen Kesehatan. Pada tahun 1998 dibuka pula Akademi Pariwisata Muhammadiyah Jember untuk jenjang pendidikan Diploma III dan Diploma I, program studi Perhotelan. Tahun 2000 dibuka Fakultas Psikologi jenjang pendidikan S1, serta program studi Manajemen Informatika jenjang Diploma III di bawah naungan Fakultas Teknik. Berikutnya, pada tahun 2001 dibuka program studi Ilmu Komunikasi di bawah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Pada tahun 2005 dibuka Program Studi S1 Pendidikan Agama Islam, yang merupakan program studi bidang ilmu Agama Islam pertama dan satu-satunya yang dimiliki oleh Universitas Muhammadiyah Jember, yang nantinya dikelola di bawah payung Fakultas Agama Islam. Program studi PAI berada dalam binaan Kementerian Agama dalam koordinasi Kopertais Wilayah IV. Pada tahun 2006 dibuka Program Studi S1 Ilmu Keperawatan. Dengan dibukanya program studi ini maka dilakukan penggabungan dan peleburan Akademi Keperawatan Muhammadiyah Jember menjadi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember. Pada tahun 2008 telah diperoleh ijin operasional untuk penyelenggaraan Program Studi S1 Teknik Informatika pada Fakultas Teknik. Pada tahun 2008 juga telah diperoleh ijin operasional untuk penyelenggaraan Program Studi Magister (S2) Ilmu Manajemen. Sehubungan dengan terbitnya PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka sejak tahun akademik 2007/2008 dibuka jenjang S1 Prodi PG-PAUD dan pada tahun 2009/2010 penyelenggaraan jenjang Diploma Prodi PGTK berakhir. Universitas Muhammadiyah Jember saat ini memiliki 8 fakultas di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang terdiri dari 18 program Sarjana (S1) dan 2 program studi Diploma (D-III), 1 program Pascasarjana (S2), serta 1 fakultas di bawah Kementerian Agama dengan 1 program studi (Pendidikan Agama Islam), serta 1 akademi yaitu Akademi Pariwisata dengan program studi D3 Perhotelan (UPT-PUSDASI, 2023).

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan yang berorientasi menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam ipteks yang bernafaskan nilai-nilai keislaman, maka diharapkan kinerja dari seluruh komponen, baik tingkat pimpinan sampai tingkat karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember mampu untuk mencapai tujuan yang menjadi orientasi universitas. Akan tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena yaitu tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah (Sanosra et al., 2020). Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi (Ramezan, 2016). 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 menyeleksinya dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki komitmen yang baik, merupakan kriteria dari karyawan yang dapat di percaya untuk bekerja (Pinangkaan dkk., 2020). Sehubungan dengan konsep budaya kerja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Penemuan awal peneliti di lapangan didapati bahwa kebiasaan-kebiasan dan

perilaku individu pada karyawan berdampak pada keberlangsungan kegiatan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh hasil kerja mereka terhadap komitmen karyawan kepada organisasi. Tidak sedikit pihak yang berpendapat bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi dalam memberikan program Pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan bagi karyawannya.

Tabel 1. 1 Daftar Pendidikan karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2023

| No | Tingkatan | Jumlah | Presentase |
|--------------|-----------------|------------------|----------------|
| 1. | Tidak Diketahui | 12 Orang | 8, 75% |
| 2. | SD | 1 Orang | 0,72% |
| 3. | SMA | 14 Orang | 10, 21% |
| 4. | D3 | 5 Orang | 3, 64% |
| 5. | S1 | 102 Orang | 74, 46% |
| 6. | S2 | 3 Orang | 2, 2% |
| Total | | 137 Orang | 99, 98% |

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan Universitas Muhammadiyah Jember pada tahun 2023 jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 paling banyak yaitu sebesar 102 Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan ketrampilan karyawan sangat di perhatikan dalam pembagian tugas dan wewenang yang sesuai dengan bidangnya. Yang kemudian akan berdampak positif bagi karyawan dan hasil kerja yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan instansi. Di Universitas Muhammadiyah Jember sendiri walaupun tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawannya sudah cukup tinggi hal itu tidak menutup kemungkinan jika karyawan memiliki rasa kurang puas terhadap *Job Desk* yang di berikan karena pada saat melihat hasil pembagian tugas mereka merasa tidak puas karena beberapa faktor yaitu, tidak kesesuaiannya *background* pendidikan yang di tempuh, tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki, lowongan yang dipilih merupakan pilihan kedua dan lain sebagainya. sedangkan dalam budaya kerja faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya berupa Kerja sama tim, Komunikasi, Pelatihan dan Penghargaan. Unsur-unsur tersebut berperan penting dalam capaian kompetensi yang dimiliki individu. pada penelitian ini diharapkan masalah-masalah yang di temui di lapangan bisa menjadi masukan untuk peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tabel 1. 2 Daftar Turn Over Pegawai Tahun 2019-2023

| No | Tahun | Masuk | Keluar |
|----|-------|-------|--------|
| 1 | 2019 | 22 | 0 |
| 2 | 2020 | 25 | 2 |
| 3 | 2021 | 40 | 2 |
| 4 | 2022 | 7 | 19 |
| 5 | 2023 | 4 | 6 |

Sumber Data: data diolah peneliti (2023)

Data tabel 1.2 menunjukkan bahwa data turn over pegawai selama 5 tahun terakhir, dimana pada tahun 2021 merupakan jumlah terbesar karyawan masuk ke perusahaan. Pada masa periode tersebut kegiatan atau aktivitas sangat dibatasi karena penyebaran Virus Covid-19, Walaupun begitu dari data itu menunjukkan bahwa tenaga dan lowongan kerja yang tersedia masih di buka guna keberlangsungan kegiatan dan aktivitas di lingkup Universitas Muhammadiyah Jember. Namun, ditahun berikutnya yaitu 2022 data menunjukkan keluarnya karyawan dari organisasi menjadi yang paling banyak selama 5 tahun terakhir. Pada fenomena diatas banyak faktor yang bisa menyebabkan hal tersebut terjadi, karena hal tersebut pentingnya penanaman komitmen karyawan terhadap organisasi sangat di perlukan.

Wibawa et al. (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan, meningkatkan komitmen kolektif, serta memperhatikan pemberian gaji karyawan. Sedangkan dalam jurnal Srisinto (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Banyumas. Sebesar 63,3% variasi kinerja pegawai BPS Kabupaten Banyumas ditentukan oleh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai BPS Kabupaten Banyumas. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin besar komitmen organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai BPS. Salahudin et al. (2018) dalam penelitiannya menyatakan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Instansi pemerintahan Kota Kotamobagu pada tingkat kecamatan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor lain selain komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

Glorya et al. (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai badan pendapatan daerah Kota Manado. Pihak manajemen dari Badan Pendapatan Daerah Kota Manado harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja di badan milik pemerintah ini dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawannya. Pinangkaan et al. (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara simultan pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adam et al. (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, hasil analisis data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi

pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Astuti (2021) dalam penelitiannya menyatakan tujuan penelitian adalah mengamati tentang hubungan variabel-variabel kepemimpinan, budaya, kompetensi dan kinerja sangatlah diharapkan untuk mengembangkan tujuan penelitian. Sianturi et al. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dewi et al. (2022) penelitiannya menyatakan bahwa, hasil penelitian ini 1). Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan 2). Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Domili et al. (2022) dalam model konseptual penelitian ini diharapkan bisa menjadi metode yang dapat digunakan di organisasi dalam pencegahan kecurangan dan juga aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan upaya pencegahan *fraud* sehingga kedepannya metode pencegahan *fraud* terus menjadi lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Seiring semakin berkembangnya intelek dan ilmu pengetahuan kegiatan organisasi yang terjalin lingkup karyawan Universitas Muhammadiyah Jember, evaluasi akan hasil kerja tidak henti-hentinya dilakukan karena persaingan ketat antar perguruan tinggi dituntut dapat melakukan pelayanan dengan baik. Karena setiap perguruan tinggi negeri maupun swasta harus mempunyai catur dharma, Pada lingkup Universitas Muhammadiyah Jember sendiri sudah melaksanakan hal tersebut karena berupa suatu rangkaian dari kegiatan yang harus dilakukan oleh sivitas akademika dalam perguruan tinggi. Catur Dharma pada Universitas Muhammadiyah Jember meliputi, kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penguatan Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang bersumber pada Al-Qur'an dan As Sunnah. Kemampuan organisasi yang memandang karyawannya sebagai sumber kualitas dan produktivitas menunjukkan bahwa hal itu dikelola dengan baik. Oleh karena itu, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tidak ada kesepakatan umum tentang apa yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Owoyemi et al., 2017). Mengingat budaya perusahaan dapat mempengaruhi cara orang berperilaku dalam suatu organisasi. Tingkat komitmen karyawan dapat dipengaruhi baik secara positif maupun negatif oleh budaya yang ada dalam suatu organisasi (Ramdhani dkk., 2017). Sesuai fenomena yang terjadi diatas perlu adanya saling kerjasama dan budaya kerja yang kuat agar tercapainya targetan yang di berikan. Berubahnya budaya kerja akan membawa pengaruh untuk setiap bagian perusahaan. Karyawan, sistem kerja, produksi, hubungan dengan klien, hingga sampai pada proses mendasar seperti administrasi. Perubahan budaya yang lebih baik diperlukan agar perusahaan tetap bisa berkembang dan mempertahankan keberadaannya di dunia industri. Berdasarkan identifikasi dan analisis masalah maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja kepada komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja kepada komitmen karyawan Universitas Jember?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja kepada komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

4. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja kepada komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap komitmen karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain :

1.4.1 Bagi Instansi (Universitas Muhammadiyah Jember)

1. Penelitian berharap agar dapat berguna sebagai masukan untuk karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai strategi alternatif dan sebagai dasar pertimbangan manajemen organisasi, dalam menerapkan budaya kerja, yang sesuai dan baik sehingga dapat memberikan perbaikan dimasa mendatang

1.4.2 Bagi Akademisi

Dari penelitian ini, penulis berharap dapat bermanfaat dalam memberikan referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam pengembangan teori khususnya dibidang akademik.

1.4.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian berharap dapat menjadi suatu pembandingan untuk penelitian yang serupa, dan juga sebagai implementasi atas ilmu pengetahuan yang telah didapatkan penulis selama menempuh jenjang perkuliahan S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Jember.