

Analisis Faktur Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol

Fidyah Yuli Ernawati^{1*}, Arini Novandalina¹, Rokhmad Budiyo¹, Ita monica¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

*email : fidyah.yuli13@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:
organizational
culture;
compensation;
competence;
organizational
commitment

One of the successes of HRM is determined in growing employee organizational commitment. How far the organizational commitment of employees to the organization will greatly determine the achievement of organizational goals.

The population in this study were all employees of PT. Pegadaian Branch Poncol, with a sample of 35 respondents. The variables in this study are organizational culture, compensation, and competence as independent variables and organizational commitment as the dependent variable. The sampling technique was carried out by the saturated sampling method (Census). The data used is primary data obtained from the distribution of questionnaires and the analytical method used is multiple linear regression analysis.

Organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment, with the better the culture applied by the organization, it is expected to have a positive influence on organizational commitment. Compensation has a positive and significant impact on organizational commitment, it is necessary to optimize the incentive system so that it is more adapted to the duties and responsibilities of each employee. This is expected to increase employee productivity. Competence has a positive and significant influence on organizational commitment, by increasing competence through skills, self-understanding and values that exist within employees, it is hoped that employees can contribute more in increasing organizational commitment at PT. Poncol Branch Pawnshop.

ABSTRAK

Kata Kunci:
budaya
organisasi;
kompensasi;
kompetensi;
komitmen
organisasional

Salah satu keberhasilan MSDM ditentukan dalam menumbuhkan komitmen organisasioanal pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasioanal pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian Cabang Poncol, dengan sampel sebanyak 35 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh (Sensus). Data yang digunakan adalah data primer yang

diperoleh dari penyebaran kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan semakin baik budaya yang diterapkan organisasi diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, perlunya mengoptimalkan sistem insentif agar lebih disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan meningkatkan kompetensi melalui keterampilan skill, pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada didalam diri pegawai, diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi lebih dalam meningkatkan komitmen organisasional di PT. Pegadaian Cabang Poncol.

PENDAHULUAN

Semakin tinggi dan berkembangnya suatu organisasi yang dibarengi dengan adanya tekanan eksternal maupun internal, maka diperlukan perubahan dalam manajemen sumber daya manusia. Program, sistem maupun pelaksanaannya manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu diorganisir dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada (Fisher, Schoendfelt dan Shaw, 2014). Dalam suatu organisasi yang sedang berkembang, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber keunggulan kompetitif, dimana kompetensi yang membedakan dicapai melalui pengembangan keterampilan kerja, kultur organisasi, proses manajemen maupun sistemnya (Greer, 2015). Persoalan yang biasanya dialami oleh organisasi adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu sarana organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) di suatu organisasi atau perusahaan perlu menjadi pelopor dan pemimpin dalam pengembangan budaya perusahaan yang memperlakukan karyawan sebagai anggota perusahaan, bukan hanya sebagai sumber daya produksi yang setara dengan sumber daya lain, (seperti uang dan mesin).

Di era Globalisasi saat ini, organisasi berada di bawah tekanan-tekanan untuk berubah, mereka perlu memberikan umpan balik untuk menjaga keberlanjutan dan sukses untuk mencapai tujuan terbesar perusahaan pada masa sekarang dan masa depan, manajemen perusahaan harus mendorong pegawainya agar dapat memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Ulrich (2015) mengemukakan tentang peran SDM untuk menghadapi tantangan globalisasi, seperti pencapaian kinerja keuangan yang maksimal (profitabilitas), kebutuhan akan modal intelektual dan perubahan (inovasi) yang tiada henti. Dalam hal ini, manajemen harus mendorong pegawai untuk memaksimalkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan fungsi pegawai yang penting dalam perusahaan, sehingga pegawai dalam perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar. Oleh sebab

itu, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut harus dikembangkan secara maksimal. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena hal ini berkaitan memelihara anggota organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. PT. Pegadaian sampai saat ini merupakan satu-satunya lembaga formal non bank di Indonesia yang secara hukum diperbolehkan melakukan pembiayaan dengan bentuk penyaluran kredit atas dasar hukum gadai. Dimana tugasnya adalah menjembatani kebutuhan dana masyarakat dengan pemberian uang pinjaman berdasarkan hukum gadai (Soemitra, 2010). Meningkatnya kebutuhan membuat masyarakat menjadikan pegadaian sebagai alternatif pilihan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan tanpa meninggalkan ciri khusus pada misinya, yaitu penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai dengan pasar sasaran adalah masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah dan dengan cara mudah, cepat aman dan hemat, sesuai dengan motonya yaitu mengatasi masalah tanpa masalah (Soemitra, 2010). Banyak masyarakat berminat untuk menjadi nasabah di pegadaian alasannya karena mereka membutuhkan uang dan merekapun tidak ingin kehilangan kepemilikan atas barang yang mereka miliki. Jika mereka menggadaikan barangnya, mereka tetap mendapatkan uang dan mereka tidak akan kehilangan kepemilikan atas barang yang mereka miliki. Menurut Strum (dalam Sopiah, 2008:164) dalam bukunya perilaku organisasi menemukan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional diantaranya : budaya keterbukaan, kepuasan kerja , kesempatan personal untuk berkembang (kompetensi), arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (kompensasi). Ringkasnya, faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen para pegawai dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan pada organisasi, dan lain-lain).

Komitmen organisasi berperan penting dalam organisasi. Steers dan Porter (2010) menyatakan bahwa tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Sementara itu, organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen karyawan pada organisasi maupun perusahaan. Hal tersebut, dapat dilihat bahwa makna dari komitmen organisasi tidak hanya loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan positif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Menurut Meyer et al (1993), komitmen organisasi adalah keterikatan emosional seorang pegawai terhadap perusahaan, identifikasi dan partisipasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Budaya merupakan system nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway dan Lodge, 201). Misalnya, orang bias saja sangat mampu dan efisien tanpa

tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, seperti cara berpakaian.

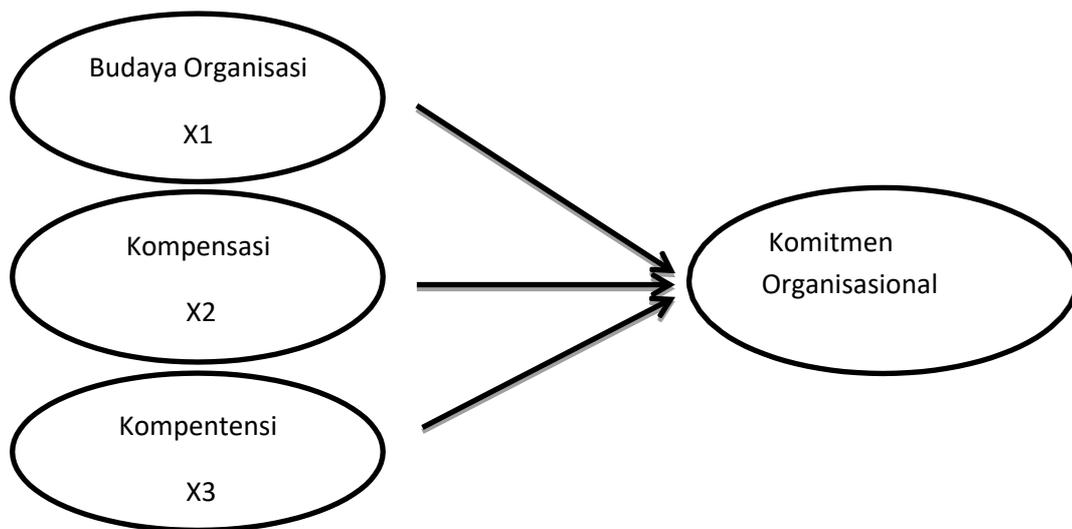
Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Rivai, 2005). Untuk mengembangkan system kompensasi yang adil manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan”. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa ada semacam timbal balik harapan antara perusahaan memberikan kompensasi dengan pegawai yang menerimanya yakni tujuan seorang pekerja. Bekerja adalah untuk mendapat bayaran, dan perusahaan mengharapkan pegawai untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi mereka.

kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi berkaitan dengan peran SDM dalam organisasi sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi sebagai faktor penentu dalam organisasi maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Spencer and Spencer, (1993:9) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Ruky (2003) selanjutnya mengatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian kecenderungan nyata dan relatif lebih ada dipertemukan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan (Murty, 2012).

Dari gambaran umum yang dijabarkan, penulis memiliki keterkaitan mengadakan suatu penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional” (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Cabang Poncol).

Masalah: Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai PT. Pegadaian Cabang Poncol?, Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pegawai PT Pegadaian Cabang Poncol ?, Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol ?. Tujuan penelitian : a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional PT Pegadaian Cabang Poncol. b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional PT Pegadaian Cabang Poncol. c. Untuk mengetahui apakah terdapat Kompetensi terhadap komitmen organisasional PT Pegadaian Cabang Poncol.

Kerangka Pemikiran



METODE

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pegadaian Cabang Poncol yang berjumlah 35 orang., sampel yang digunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 35 responden. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Komitmen Organisasi (Y)	komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu	1) Kemauan karyawan 2) Kesetiaan karyawan 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi	Indra Kharis (2010)
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah system nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi mejadi norma-norma	1) Keluasan kerja dalam menyesuaikan pekerjaan 2) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang	Umar (2008)

			beresiko	
			3) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi	
			4) Upaya organisasi demi tercapainya koordinasi yang baik antar unit organisasi	
			5) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi	
			6) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi	
			7) Toleransi terhadap konflik	
			8) Pola komunikasi	
3	Kompensasi (X3)	kompensasi adalah suatu yang diperbolehkan karyawan, baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi.	1. Standard gaji yang berlaku umum 2. Produktivitas 3. Kebijakan gajidan upah 4. Peraturan pemerintah 5. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama	Sirait (2006:190)

Alat Pengumpulan Data : Kuesioner, Studi Pustaka, Dokumentasi, uji validitas, dan realibilitas.

Metode Analisis: uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolenearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Analisis Regresi linear berganda (Uji t, f, dan Durbin Watson).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji asumsi klasik bahwa data penelitian ini memenuhi standarnya.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1	(Constant)	9.741	2.800		3.479	.002		
	Budaya Organisasi	.197	.114	.309	3.724	.001	.909	1.101
	Kompensasi	.151	.130	.001	4.007	.000	.836	1.196
	Kompetensi	.425	.126	.007	3.038	.003	.915	1.093

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Primer yang Diolah 2021

Dari hasil analisis dengan Program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah :

$$Y = 9,741 + 0,197 X_1 + 0,151 X_2 + 0,425 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 9,741 hal ini berarti bahwa komitmen organisasional sebesar 9,741 jika nilai variabel budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi bernilai nol.

- 1) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,197 dan bertanda positif, berarti setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasional sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,151 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kompensasi akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasional sebesar 0,151 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.
- 3) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,425 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kompetensi akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,425 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.

Hasil Uji T

- a. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Dari tabel 4,11 nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_1) adalah sebesar $3,724 > t_{\text{tabel}} 1,696$ ($df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai $p\text{-value} < 0,05$ yaitu sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Dengan demikian, hipotesis 1 dalam penelitian ini terpenuhi.

- b. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol

Dari tabel 4.11, nilai t_{hitung} kompensasi (X_2) adalah sebesar $4,007 > t_{\text{tabel}} 1,696$ ($df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai $p\text{-value} < 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi/ kompensasi yang diberikan akan mampu meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol secara signifikan. Jadi dalam penelitian ini H_0 ditolak, Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini terpenuhi.

- c. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol

Dari tabel 4.11, nilai t_{hitung} kompetensi (X_3) adalah sebesar $3,038 > t_{\text{tabel}} 1,696$ ($df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai $p\text{-value} < 0,05$ yaitu sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi/ kompetensi pegawai akan meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol secara signifikan. Jadi dalam penelitian ini H_0 ditolak, Dengan demikian, hipotesis 3 dalam penelitian ini terpenuhi.

Hasil Uji F

Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $10,090 > f_{\text{tabel}} 2,69$ ($df_1 = 3, df_2 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai $p\text{-value} 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi maka akan meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,437 atau sama dengan 43,7 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 43,7 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,7\% = 56,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini ditunjukkan oleh hasil variabel budaya organisasi memiliki nilai t -hitung sebesar 3,724 lebih besar daripada t tabel (t -hitung 3,724 > t tabel 1,696) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,197. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi yang baik yang menerapkan peraturan-peraturan serta nilai-nilai yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terbentuknya komitmen organisasional dalam diri karyawan. Pegawai yang memiliki budaya organisasi dapat dilihat dari keluasan kerjanya serta kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan hasil responden yang didapat indikator keluasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki respon yang baik dan memiliki skor tertinggi sebesar 4,28. Diamna hal tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki keluasan kerja dalam menyesuaikan pekerjaan, maka diharapkan menimbulkan rasa membantu karyawan lain. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan budaya organisasi setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Menurut Umar (2010:207) budaya organisasi adalah system nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi mejadi norma-norma. Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33) mengatakan “budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. Menurut Hofstede (1986, dalam Koesmono, 2005) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, p.114) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota- anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dari pendapat-pendapat di para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Wibawa & Putra, 2018), yang bersumber dari jurnal yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimensi kepuasan kerja (studi pada PT. Bening Badung-Bali)”. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Menurut penelitian tersebut, menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem social di dalam organisasi (Schein, 2014) hasil tersebut menunjukkan semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini ditunjukkan oleh hasil variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,007 lebih besar daripada t_{tabel} ($t_{hitung} 4,007 > t_{tabel} 1,696$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,151. Maka Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi atau perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil responden yang didapatkan indikator produktifitas memiliki respon yang baik dan memiliki skor tertinggi sebesar 4,28. Sehingga hal tersebut kompensasi dapat meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Menurut Justin T. Sirait (2004, p.432) kompensasi adalah suatu yang diperbolehkan pegawai, baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikanya untuk organisasi.

Menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Dajati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerja terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial secara langsung atau tidak langsung.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat (2015) yang bersumber dari jurnal yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja)”. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut peneliti tersebut, berdasarkan tingkat kompensasi yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan tingkat kompensasi dapat memicu produktivitas kerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pribadi masing-masing karyawan yang berpengaruh langsung pada komitmen kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini ditunjukkan oleh hasil variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,038 lebih besar dari pada t_{tabel} ($t_{hitung} 3,038 > t_{tabel} 1,696$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,425. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompetensi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai. dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak positif untuk organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui keterampilan skill, pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada didalam diri pegawai, sehingga para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat atas kemampuan yang dimiliki pada diri masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil responden yang didapatkan indikator keterampilan skill memiliki respon yang baik

dan memiliki skor tertinggi sebesar 4,34. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki seorang pegawai maka dapat meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Emron, Yohya, Imas (2017, P.140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Sedangkan menurut Spencer dan Spencer, dalam Emon, Yohnya, Imas (2017), kompensasi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Menurut Dale (2003:5) dalam Sudarmanto (2009:48), kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Dari pendapat-pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah setiap karyawan memiliki karakter dan mempunyai ciri berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fakhru Rozi Yamali (2017) yang bersumber dari jurnal yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya. Menurut peneliti tersebut, hasil menunjukkan bahwa kompetensi tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa peningkatan kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi pada tenaga ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dapat dilihat jika variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t -hitung sebesar 3,724 lebih besar daripada t tabel (t -hitung 3,724 > t tabel 1,696) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,197. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t -hitung sebesar 4,007 lebih besar daripada t tabel (t -hitung 4,007 > t tabel 1,696) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,151. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Variabel kompetensi (X_3) memiliki nilai t -hitung sebesar 3,038 lebih besar dari pada t tabel (t -hitung 3,038 > t tabel 1,696) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,425. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompetensi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel yang memiliki beta paling tinggi yaitu sebesar 0,425, artinya variabel Y (Komitmen Organisasional) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_3 (Kompetensi) dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_3 memiliki nilai paling besar, hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional.
4. Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini dibuktikan dengan F hitung sebesar 10,090 sedangkan F tabel sebesar 2,69. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung sebesar 10,090 > F tabel 2,69 ($df_1 = 3$, $df_2 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai p -value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu berarti budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.
5. Hasil uji R^2 dalam penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,437 atau sama dengan 43,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,7\% = 56,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report PT Pegadaian (Persero) tahun 2020, diakses dari : www.pegadaian.co.id pada tanggal 29 Agustus 2021.
- Hidayat Agi Syarif. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Nauqoh, Izzatun 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Brebes. Skripsi. Semarang: Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Redi Setiawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi Pada Pt. Bank Antardaerah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12), 255320.
- Rohman, A. (2013). *Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara*. <https://core.ac.uk/download/pdf/35382543.pdf>
- Sudharma, I. N. (2016). *work family conflict_A survey.pdf*. 5(8), 4719–4748. Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tawas, H., Tewal, B., & Teneh, F. (2015). Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 55– 67.
- Trimalah, Erna. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Semarang: Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Wayan, S. W. I & Surya, P. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimensi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Bandung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7, No. 6.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 213. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>