

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. ANGKSA INDAH MITRA

Albert Budiyanto

Institut Bisnis Nusantara

albert.b@ibn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non- Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Dari Uji T menunjukkan Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

Kata kunci: *keterlibatan kerja, kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan pegawai. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang pekerja jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi atau perusahaan (Susan Ery, 2019)

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah keterlibatan kerja, didasari bahwa keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja merupakan istilah terjemahan dari *Job Involvement*. Istilah *Job Involvement* mengandung makna sebagai keterlibatan individu terhadap pekerjaan yang dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis individu tersebut, sehingga individu akan mengimplementasikan waktu, bakat, dan tenaganya kedalam pekerjaan. Dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka (Robbins, 2010)

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. (Panggabean, 2004). Kompensasi finansial merupakan

Albert Budiyanto: "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan 202

kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial. Menurut Veithzal Rivai menyatakan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan. (Veithzal Rivai, 2004) Kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari semangat kerjanya, maupun motivasi dalam dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu pula bagi perusahaan, perusahaan berharap dengan adanya kompensasi yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan, mendapatkan timbal balik dari hasil kerja karyawan dan prestasi kerja yang lebih besar oleh karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari nilai kompensasi yang dikeluarkan kepada karyawan

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Achmad Sudiro, 2011). Pengembangan karier juga merupakan kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab sebuah organisasi menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sedangkan, menurut Irham Fahmi pengembangan karier diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. (Irham Fahmi, 2016) Jadi dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana kariernya yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra".

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

STUDI PUSTAKA

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbin dan Judge, Keterlibatan Kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. (Robbin dan Judge, 2013)

Indikator Keterlibatan Kerja

Tiga indikator keterlibatan kerja adalah (Robbin dan Judge, 2013):

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan,
Menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan
2. Menunjukkan pekerjaan
Merupakan yang utama, individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasakan bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya seta layak diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri
Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana

Albert Budiyanto: "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan 203

seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2010). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis Kompensasi dapat dibagi ke dalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Simamora, 2011)

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari:

a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
- 3) Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- 3) Fasilitas yaitu, kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup:

- a. Pekerjaan yaitu berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Pengembangan Karier

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan saat mendatang. (Veithzal dan Sagala, 2004)

Indikator Pengembangan Karier

Indikator Pengembangan Karier yaitu: (Veithzal dan Sagala, 2004)

1. Prestasi kerja (*job performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier.

Albert Budiyanto: "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan 204

2. **Eksposur (*eksposure*)**
Kemajuan karier juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadipaham dan diharapkan dapat diperhatikan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.
3. **Jaringan kerja (*net working*)**
Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.
4. **Pengunduran diri (*resignations*)**
Mengundurkan diri untuk mengembangkan karier dengan perusahaan lain dikenal sebagai *leveraging*. Manajer dan profesional cermat menggunakan teknik ini karena begitu banyak perpindahan kerja bisa menyebabkan label “pengharap pekerjaan”. Orang-orang yang meninggalkan perusahaan jarang menguntungkan perusahaan sebelumnya karena mereka hampir tidak pernah kembali dengan pengalaman- pengalaman baru mereka.
5. **Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)**
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karier di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini (yang ekspektasi tinggi sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan pertama tempat mereka bekerja) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya sering kali mengarah pada profesi). Dedikasi karier yang besar pada perusahaan yang sama melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi turnover karyawan.
6. **Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*)**
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.
7. **Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)**
Manajer-manajer yang berhasil berdasarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.
8. **Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)**
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya. Di samping itu, kelompok-kelompok di luar perusahaan bisa membantu karier seseorang.
9. **Pengalaman internasional**
Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi di perusahaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Ivancevich, Kanopaske dan Matteson komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. (Wibowo, 2017) Menurut Meyer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan seluruh partisipasi merupakan keterkaitan antara afeksi dan emosi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi

demi keuntungan (*sake*) mereka. (Meyer dan Allen, 1997). Dengan kata lain, komitmen organisasi karyawan merupakan :

1. Tingkat yang menunjukkan individu memihak dan ingin secara kontinu berpartisipasi aktif dalam organisasi
2. Cerminan karakteristik adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi
3. Adanya kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi
4. Adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi
5. Menunjukkan kesediaan seluruh anggota organisasi untuk menerima seluruh peraturan organisasinya

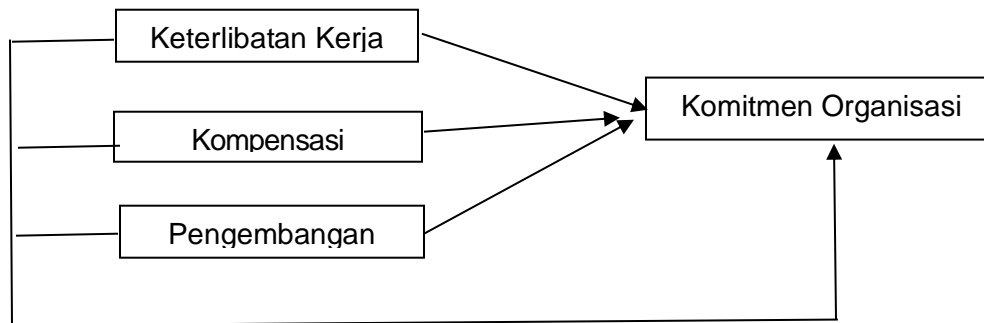
Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut : Meyer dan Allen, 1997

1. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator :
 - a. Identifikasi dengan organisasi
 - b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
2. *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator :
 - a. Loyalitas dalam organisasi
 - b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tertentu
3. *Normative Commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator :
 - a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
 - b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar 1, maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
- H2: Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.
- H3: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.
- H4: Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
Keterlibatan Kerja	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	1-2
	2. Pekerjaan sebagai hal yang penting	3-4
	3. Pekerjaan sebagai harga diri kerja	5-6
Kompensasi	1. Bayaran Pokok	7
	2. Bayaran Prestasi	8
	3. Bayaran Insentif	9
	4. Program Perlindungan	10
	5. Bayaran di luar jam kerja	11
	6. Fasilitas	12
	7. Pekerjaan	13
	8. Lingkungan	14
Pengembangan Karir	1. Prestasi kerja (<i>Job Performance</i>)	15
	2. Eksposure (<i>Eksposure</i>)	16
	3. Jaringan Kerja (<i>Net Working</i>)	17
	4. Pengunduran diri (<i>Resignations</i>)	18
	5. Kesetiaan terhadap organisasi (<i>Organizational Loyalty</i>)	19
	6. Pembimbing dan sponsor (<i>Mentors and Sponsor</i>)	20
	7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (<i>Key Subordinates</i>)	21
	8. Peluang untuk tumbuh (<i>Growth Opportinies</i>)	22
	9. Pengalaman internasional	23
Komitmen Organisasi	1. <i>Affective Commitment</i>	24-25
	2. <i>Continuance Commitment</i>	26-27
	3. <i>Normative Commitment</i>	28-29

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Indah Mitra dengan jumlah 71.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 71 karyawan PT. Angkasa Indah Mitra.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra yang berjumlah 71 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Kuesioner Keterlibatan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Keterlibatan Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Keterlibatan Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* $0,804 > 0,361$, maka instrumen kuesioner Keterlibatan Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Kompensasi

Dari hasil uji validitas kuesioner Kompensasi didapat seluruh nilai r hitung untuk 4 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kompensasi memberikan *Cronbach's Alpha* $0,862 > 0,361$, maka instrumen kuesioner Kompensasi dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Pengembangan Karier

Dari hasil uji validitas kuesioner Pengembangan Karier didapat seluruh nilai r hitung untuk 9 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Pengembangan Karier memberikan *Cronbach's Alpha* $0,794 > 0,361$, maka instrumen kuesioner Pengembangan Karier dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

Pengujian Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Dari hasil uji validitas kuesioner Komitmen Organisasi didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 butir pernyataan lebih besar dari r tabel dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan dinyatakan Valid

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Komitmen Organisasi memberikan *Cronbach's Alpha* $0,828 > 0,361$, maka instrumen kuesioner Komitmen Organisasi dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS Coefficients

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.328	4.607		.722
	keterlibatan_kerja	.284	.086	.353	3.309
	kompensasi	.245	.083	.305	2.949
	pengembangan_karir	.182	.088	.221	2.071

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,328 + 0,284 X_1 + 0,245 X_2 + 0,182 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 3,328 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai keterlibatan kerja, kompensasi dan pengembangan karir maka komitmen organisasi sebesar 3,328.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,284 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada keterlibatan kerja akan menaikkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,284 dengan asumsi bahwa X2 dan X3 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,245 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Kompensasi akan menaikkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,245 dengan asumsi bahwa X1 dan X3 konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,182 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Pengembangan Karier akan menaikkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,182 dengan asumsi bahwa X1 dan X2 konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.257	2.64203

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, kompensasi, keterlibatan_kerja

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,257. Berarti pengaruh keterlibatan kerja, Kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 25,7 % dan sisanya 74,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Albert Budiyanto: "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan 209

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra.

H1: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Output SPSS Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.064	3	63.355	9.076	.000 ^a
	Residual	467.683	67	6.980		
	Total	657.746	70			

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, kompensasi, keterlibatan_kerja

b. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 9,597 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra. Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 71 - 3 - 1 = 67$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,74. Jadi F hitung $(9,076) > F$ tabel $(2,74)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra.

Uji T

Uji T adalah test pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai Koefisien b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 71 - 3 - 1 = 67$.

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$, Keterlibatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra

$H_1: \beta_1 \neq 0$, Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra

$H_0: \beta_2 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra

$H_1: \beta_2 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

- $H_0: \beta_3 = 0$, Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra
Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra
- $H_1: \beta_3 \neq 0$, Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra
Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra

Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah α 5% (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n-k-1) = 71-3-1 = 67$ maka nilai tersebut adalah 1,980.

2. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Output SPSS Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.328	4.607		.722	.473
	keterlibatan_kerja	.284	.086	.353	3.309	.002
	kompensasi	.245	.083	.305	2.949	.004
	pengembangan_karir	.182	.088	.221	2.071	.042

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh hitung untuk variabel keterlibatan kerja adalah 3,309, variabel Kompensasi adalah 2,949, variabel Pengembangan Karier adalah 2,071

3. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

- Nilai t hitung dari X1 adalah 3,309 > 1,980 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra
- Nilai t hitung dari X2 adalah 2,949 > 1,980 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra
- Nilai t hitung dari X3 adalah 2,071 > 1,980 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian melalui uji signifikansi koefisien Keterlibatan Kerja menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra. Hal ini berarti sejalan dengan hasil penelitian Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria (2014), terhadap 115 karyawan BTN Ciputat, dimana Keterlibatan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat.

Hasil penelitian melalui uji signifikansi koefisien Kompensasi menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada

PT. Angkasa Indah Mitra. Hal ini berarti konsisten dengan hasil penelitian Nur Istiyana dan Mohammad Fauzan (2022), pada 105 karyawan CV. Surya Utama Perkasa menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian melalui uji signifikansi koefisien Pengembangan Karir menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Angkasa Indah Mitra. Hal ini berarti konsisten dengan hasil penelitian Nisrina Hamid, Al Asy Ari Adnan Hakim Dan Waode Maratun Shaleha (2021) pada 71 karyawan yang menemukan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Claro Kota Kendari

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara parsial signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro, 2011, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Universitas Brawijaya Pers, Malang
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi, 2016, *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*, Rajarafindo Persada, Jakarta
- Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria, 2014, *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat*, Jakarta
- John P Mayer dan Natalie J. Allen, 1997, *Commitment in the Workplace theory research and application*, Sage Publication, California
- M. S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Nisrina Hamid, Al Asy Ari Adnan Hakim Dan Waode Maratun Shaleha, 2021, *Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari*, Kendari
- Nur Istiyana dan Mohammad Fauzan, 2022, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan Pada CV. Surya Utama Perkasa*, Semarang
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. 2010. *Management*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbin, S. P. 2013 *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima, PT Rajagrafindo Persada, Depok