



How to Cite:

Hasmin.el, Farhana. (2019) FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) MAKASSAR. SEIKO : Journal of Management & Business, 3(1), 1 – 12.

FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) MAKASSAR

Eli Hasmin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
Email : elihasmin56@gmail.com

Farhana Hasmin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
Email : farhanahasmin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang merupakan perwakilan dari setiap divisi berjumlah 70 orang yang ditarik secara *purposive sampling*.

Temuan hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, dan kepercayaan atasan. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, dan kepercayaan atasan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi yang diduga berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional ternyata tidak benar, dan yang berpengaruh dominan ternyata adalah kepercayaan atasan.

Kata Kunci: "Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi".

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan titik berat (hal penting) dalam organisasi, karena akan menunjang kelangsungan hidup organisasi apapun bentuknya. Terkait dengan hal ini, Hadiyani (2013) menyebutkan komitmen aktif dalam kegiatan dan menikmati bekerja sama dalam organisasi akan menentukan ketertarikan pegawai pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan, apakah pegawai terus bergabung dan memajukan perusahaan atau mencari lingkungan kerja lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan berpartisipasi organisasi, seperti dikatakan Handaru (2013), bahwa perusahaan yang mampu memenuhi harapan pegawai, akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai, sehingga puas dan ingin bertahan pada perusahaan tersebut. Jika terjadi sebaliknya, pegawai tidak nyaman dan cenderung pindah di tempat lain. Oleh karena itu komitmen organisasi harus dikelola secara maksimal dan pegawai diharapkan melibatkan diri dalam setiap aktivitas organisasi.

Kenyataannya banyak pegawai yang mengeluhkan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, karakteristik pekerjaannya yang terkesan sulit, terbebani dan membosankan, promosi jabatan dilakukan bukan atas dasar kompetensi, loyalitas dan kapabilitas tetapi didasarkan pada kepentingan di mana pegawai layak dipromosikan tetapi tidak dilakukan, demikian pula kepercayaan atasan di mana sering kali atasan tidak bersikap ramah dan tidak memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya. Hasil wawancara dengan 4 pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Makassar tanggal 12 Mei 2019, menyebutkan kompensasi diberikan tidak sesuai dengan harapan menurunkan komitmen organisasi, karyawan tidak termotivasi oleh pekerjaan juga akan menurunkan komitmennya (malas atau bekerja tidak maksimal), karyawan menyebutkan promosi tidak dilakukan secara adil di mana karyawan yang merasa layak promosi jabatan tetapi pimpinan lebih memilih yang lain karena kedekatan, disebutkan pula bahwa kepercayaan atasan berimplikasi pada kenyamanan karyawan dalam bekerja, kepercayaan atasan merupakan tolok ukur karyawan dalam bekerja, jika pimpinan percaya maka karyawan akan bersemangat yang mendorong komitmen untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan wawancara tersebut, penulis menduga bahwa faktor kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kepercayaan atasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dugaan ini membantah teori yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2013) yang menyebutkan, tidak ada pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kepercayaan atasan terhadap komitmen organisasional.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai balasan dalam melakukan tugas keorganisasian, dapat pula dikatakan, kompensasi adalah segala sesuatu, fisik dan non fisik yang diberikan

perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan tersebut. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu P. Hasibuan, 2005).

Sistem pemberian kompensasi yang baik (tepat dan adil) akan memberikan manfaat berupa meningkatnya kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dengan kompensasi yang baik, perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan karena menganggap perusahaan sebagai bagian yang integral dari kehidupannya. Kompensasi dalam penelitian ini adalah berupa fasilitas, insentif dan bonus.

B. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah jumlah tugas yang beraneka ragam yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan frekuensi di mana tugas-tugas tersebut diulangi kembali (Robbins, 2007). Karakteristik pekerjaan menggambarkan keberartian tugas akan dicapai bilamana pengelolaannya secara terencana dengan baik sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada pada aspek keterampilan, identifikasi dan signifikansi tugas serta kebebasan (otonomi) dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tugas yang dibebankan. Karakteristik pekerjaan adalah tantangan sejauh mana perusahaan memberi tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan keterampilan, identitas tugas dan umpan balik.

C. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi pula (Martoyo, 2007). Proses perpindahan jabatan, dilakukan secara adil dan transparan sesuai peraturan yang berlaku, yaitu berdasarkan kompetensi, kapabilitas dan senioritas, bukan berdasarkan kepentingan. Proses promosi yang adil dengan sendirinya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya, dan sebaliknya promosi yang tidak adil akan mengurangi komitmen karyawan. Oleh karena itu indikator promosi jabatan dalam penelitian ini adalah kreatif, inisiatif, nilai lebih dari pegawai lain dan profesional dalam bekerja.

D. Pengertian Kepercayaan Atasan

Robbins dan Judge, 2008 dalam R. Fitriah (2018), kepercayaan (*trust*) adalah ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan dan kebijakan serta bertindak secara oportunistik.

Kepercayaan atasan adalah perasaan bahwa tidak ada bahaya dari orang lain dalam suatu hubungan. Kepercayaan berkaitan dengan keramahan (prediksi), artinya ketika kita dapat meramalkan bahwa seseorang tidak akan mengkhianati dan dapat bekerja sama dengan baik, maka kepercayaan kita pada orang tersebut lebih besar (Suranto, 2011 dalam R. Fitriah (2018)).

Rasa percaya berkaitan dengan keputusan untuk mempercayai atau tidak mempercayai pihak (orang) lain. Keputusan untuk mempercayai dilakukan berdasarkan beberapa alasan yang baik, seperti tanggung jawab, keandalan dan

kompetensi. Kepercayaan tidak diperlukan jika individu memiliki pengetahuan tentang pihak (orang) lain. Indikasi karyawan yang dipercayai atasan biasanya selalu diikutseratakan dalam meeting, mewakili perusahaan dan mengetahui informasi penting. Karyawan yang dipercayai atasan biasanya mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

E. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang memihak pada dan tujuan organisasi disertai niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibedakan atas tiga komponen yaitu *affektive commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* (Allen dan Meyer, 1990). *Affektive commitment* berkaitan dengan derajat keterikatan psikologis seorang pegawai dengan organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, terikat dan sepakat dengan tujuan organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran dan persepsi pegawai tentang resiko kerugian yang bisa terjadi jika meninggalkan organisasi yang mempekerjakannya. Sedangkan *Normative commitment* berkaitan dengan perasaan pegawai tentang kewajiban untuk bertahan pada organisasi yang mempekerjakannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelesan (*explanatory research*) dengan di mana populasinya adalah seluruh pegawai PT. Pelindo IV (Persero) Makassar yang berjumlah 114 orang. Perusahaan ini memiliki 5 divisi, maka teknik penarikan sampel adalah *purposive sampling* yaitu menetapkan 70 karyawan perwakilan dari setiap divisi.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian dilakukan 3 bulan (Mei – Juli 2019).

Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$.

PEMBAHASAN

Tabel : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	b	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.485		1.133	.261
Kompensasi	.195	.208	2.081	.003
Karakt. Pekerjaan	.163	.110	2.103	.001
Promosi Jabatan	.303	.318	2.971	.000
Keperc. Atasan	.361	.373	3.506	.004

Sumber: Data primer diolah (2019)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini dilakukan melalui pembuktian hipotesis. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} didasarkan pada nilai $df = n - k - 1$, sehingga diperoleh nilai $df = 68$ ($70 - 1 - 1$). Penelusuran t_{tabel} menggunakan Ms

excel melalui penggunaan formulasi $TINV = (0,05;56)$ sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,996$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat dilakukan pengujian parsial variabel independen (kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan dan kepercayaan atasan terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,081 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Selanjutnya koefisien regresi yang diperoleh nilai positif sebesar 195. Sedangkan hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima (terbukti).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Tinggi rendahnya atau kuat dan lemahnya komitmen organisasional karyawan tergantung pada besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Dari temuan ini, perusahaan (PT. Pelindo IV (Persero) Makassar), harus membuat dan melaksanakan program pemberian kompensasi berdasarkan kinerja dan berdasarkan beban kerja atau kesulitan pekerjaan karena jika karyawan diberikan kompensasi sesuai hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan studi yang dilakukan oleh Handaru dkk (2013).

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pekerjaan, yang dibuktikan oleh nilai t_{hitung} 2,103; nilai t_{tabel} sebesar 1,996; nilai koefisien regresi positif sebesar 163, dan hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima (terbukti) yaitu karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini artinya komitmen organisasional karyawan yang tinggi karena dukungan karakteristik pekerjaan yang baik. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Agus Dwi Prasetyo (2018) menyebutkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Komitmen organisasional karyawan yang tinggi ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memelihara komitmen karyawan dengan memperhatikan beban kerja dan kesesuaian pekerjaan yang diberikan.

3. Pengaruh promosi jabatan terhadap komitmen organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah promosi jabatan. Hasil analisis statistik yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi promosi jabatan diperoleh nilai positif sebesar 303, dan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0,004. Oleh karena koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi $< 0,05$, berarti hipotesis ketiga yang menyatakan promosi jabatan positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan diterima. Hal ini menggambarkan, komitmen organisasional sebagian ditentukan oleh promosi jabatan pada karyawan. Tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan tergantung pada promosi jabatan pada karyawan. Hasil ini didukung oleh simpulan penelitian Arif Farkan Udin (2014), bahwa promosi jabatan mampu menciptakan komitmen karyawan.

Menyikapi hal ini, maka promosi jabatan harus dilakukan secara profesional, adil dan transparan sesuai kompetensi, kapabilitas dan layalitas karyawan pada perusahaan. Promosi jabatan yang dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip tersebut akan menciptakan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi serta mewujudkan komitmen organisasional yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

4. Pengaruh kepercayaan atasan terhadap komitmen organisasi

Selain tiga faktor yang telah diuraikan sebelumnya, kepercayaan atasan adalah juga faktor mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Dari analisis statistik diperoleh hasil bahwa koefisien regresi menunjukkan hasil positif yaitu 361, dan uji signifikansi menunjukkan hasil signifikan yaitu 0,004 ($0,004 < 0,05$). Hal ini membuktikan kebenaran hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rosi Triana Rejeki (2016), disebutkan kepercayaan atasan berpengaruh terhadap komitmen organisasional based self esteem pada guru SMA negeri kota Banda Aceh.

Dapat dimaknai bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan karena pengaruh kepercayaan atasan terhadap karyawan. Atau dapat dikatakan bahwa, komitmen organisasional karyawan yang tinggi karena dukungan kepercayaan atasan pada bawahan. Bawahan yang mendapat kepercayaan penuh dari atasan, membuat lebih giat, tekun, disiplin dan lebih bersemangat dan memacu mengembangkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, pimpinan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar diharapkan lebih percaya dan membuka diri terhadap bawahan terutama dalam hal-hal yang dapat memacu komitmen organisasional yang kuat yaitu rasa ikut memiliki perusahaan (*sense of belonging*).

5. Faktor Dominan yang Berpengaruh

Hasil analisa yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa dari 4 variabel independen dalam penelitian ini, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional adalah kepercayaan atasan, bukan kompensasi. Dengan demikian membantah hipotesis yang menyatakan kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

Temuan ini menarik karena secara teori kompensasi seharusnya berpengaruh dominan, karena itu perlu disikapi pimpinan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar dengan bijak dan obyektif, karena walaupun karyawan menyadari bahwa kompensasi sangat penting dalam kehidupan, tetapi juga mereka sadari bahwa perasaan yaitu kepercayaan atasan lebih utama. Karena jika atasan percaya, karyawan dapat bekerja lebih nyaman seraya memperbaiki kinerja, dan jika kinerja baik diyakini akan mendatangkan penghasilan (kompensasi) yang lebih banyak.

Kepercayaan atasan menjadi penting dan utama sebagaimana filosofi hidup yang menyatakan "lebih baik mati daripada hilang kepercayaan". Oleh karena itu dengan dukungan teknologi kamera pengintai (CCTV) yang berfungsi sebagai pengawas, diharapkan rasa percaya atasan harus bahkan wajib diimplementasikan pada karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar.

SIMPULAN

Semua variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, dan kepercayaan atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Kompensasi yang diduga berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional ternyata tidak benar, dan yang berpengaruh dominan ternyata adalah kepercayaan atasan.

REFERENSI :

- Arikunto, S. 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Allen, Natalie. J., and John P. Meyer, 1990, *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Journal of Occupational Psychology*, Vo.63, p.1-8.
- Chandraningtyas. L., Al Musadieq dan Utami.N.H., 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional (Studi PT. Kusuma Karya Persada), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6/2.
- Dwi, Agus. P., 2018, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada

- PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Farkan, Arif. U., 2014, Analisis Promosi Jabatan dan Dampaknya pada Komitmen Organisasi Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.
- Fitriah. R., 2018, eprints.umg.ac.id
- Ferdinand. A., 2006, Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasbuan, M.P., 2005, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta, Haji Masagung
- Hadiyani. M.I., 2013, Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan, Jurnal On Line.
- Handaru. A.W., Utomo. T., dkk, 2013, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi, pada PT "X" Jakarta, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 116 – 135.
- Martoyo, Susilo, 2007, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta, BPFE.
- Robbins, S.P., 2007, Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, H., 2003, Metodologi Penelitian, Yogyakarta, BPFE Universitas Gajah Mada.
- Siagian, P., Sondang, 2013, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Setiawan, Andi, 2007, Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, Padang, Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Tariana Rejeki. R., 2016, Pengaruh Kepercayaan Atasan terhadap Kinerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional Karyawan dengan Organisasional Based Self Esteem sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMA Neg. Kota Banda Aceh, Online Theses & Dissertation Universitas Syiah Kuala.