

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (studi pada PT. Pos Indonesia cabang Erlangga Semarang)

Salsabilla Rachma Kanti Laras¹, Tristiana Rijanti²

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

e-mail: salsabillaalaras@gmail.com

²Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

e-mail: tristianar@edu.unisbank.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2023

Received in revised form 2 Juni 2023

Accepted 10 Juni 2023

Available online 1 Juli 2023

ABSTRACT

This study was conducted to analyse effect of compensation, competence, and job satisfaction on the organizational commitment of PT. Pos Indonesia Erlangga Branch Semarang and the sample used is 102 employees. This study uses primary data and data collection methods using questionnaire. The results of data processing are in the form of respondent descriptions, variable descriptions, validity test results, reliability test results, F test results, coefficient of determination test results (R^2), and hypothesis test results. The results show that compensation variable has a positive and significant effect on organizational commitment, competence variable has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment

Keywords: *Compensation, Competence, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

1. Pendahuluan

Menurut Prujit (2003) sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus bertanggung jawab secara penuh untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membimbing tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal demi mencapai tujuan organisasional. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional adalah keinginan kuat dalam diri seseorang untuk bergabung dengan organisasi, memiliki keyakinan mendalam terhadap tempat mereka bekerja dan penerimaan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen organisasional menimbulkan persoalan penting bagi pihak organisasi, karena komitmen organisasional merupakan komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Ketika seseorang menjadi anggota dalam organisasi, maka dituntut untuk memiliki komitmen organisasional di dalam dirinya.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasional karena kompensasi menjadi kebutuhan utama seorang karyawan selaku manusia untuk bertahan hidup. Menurut Bangun (2012), kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dalam pekerjaan. Kompensasi berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, ketika kompensasi yang diberikan sepadan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, maka karyawan akan merasa kinerja-nya telah dihargai. Berdasarkan penelitian Martini dan Susanto (2021);

Received Agustus 13, 2024 Revised November 13, 2024; Accepted November 22, 2024

Widyawati *et al.* (2021); Desniari & Dewi (2020) menyatakan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Martadiani & Zahrina (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor yang kedua adalah kompetensi. Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan didasari oleh keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut. Pegawai yang mempunyai tingkat kompetensi yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan mereka untuk bekerja di perusahaannya dengan memberikan gaji dan benefit sesuai kompetensinya. Didalam Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2020); Aryani *et al.* (2021); Nurshilasari & Rijanti (2021) menyatakan hasil yang sama bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Terdapat temuan yang berbeda dari penelitian Bagyo & Khusnia (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor ketiga adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu komponen yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan permasalahan penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena berhubungan dengan produktivitas kerja dan ketidakpuasan karyawan, hal ini sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pada penelitian sebelumnya Pramana dan Mujiati (2020); Nisa dan Yuniarto (2023) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan akan menimbulkan rasa komitmen yang tinggi pada perusahaan sehingga akan berdampak baik untuk kemajuan suatu perusahaan.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik negara (BUMN) yang berfokus di bidang jasa pengiriman dokumen dan barang. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas yang sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti yang didukung oleh titik jaringan lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 agen pos yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Fenomena di lokasi penelitian PT. POS Indonesia cabang Erlangga Semarang yaitu dalam bentuk ketidakpuasan karyawan yang mengatakan adanya rasa takut untuk memberikan pendapatnya terkait pekerjaan, karyawan dengan komitmen yang rendah membuat beberapa karyawan terlambat dalam bekerja atau munculnya tingkat resign yang tinggi, kompetensi karyawan yang rendah membuat perusahaan sulit dalam mencapai tujuannya, kompensasi karyawan yang tidak sesuai dengan kinerja sehingga di khawatirkan akan muncul rasa tidak adil didalam diri karyawan mengakibatkan komitmen karyawan akan menurun.

Dari pembahasan diatas, maka riset ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Pos Indonesia cabang Erlangga Semarang.

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasional

Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana mereka bekerja. Allen & Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

1. Affective commitment atau komitmen afektif merupakan suatu keterikatan emosional yang ada didalam diri karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya pada suatu perusahaan.

2. Continuence commitment atau komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang mempertimbangkan kerugian dan pengorbanan yang dilakukan apabila karyawan meninggalkan perusahaan tersebut.
3. Normative commitment atau komitmen normative merupakan perasaan wajib yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja untuk tetap menjadi bagian perusahaan.

Kompensasi

Menurut Rivai (2011) kompensasi merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Bangun (2012) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas balas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berpengaruh pada peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan, adanya kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan, maka karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu. Dimensi dan indikator kompensasi menurut Rivai (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial: gaji, insentif, dan bonus.
2. Kompensasi non finansial: fasilitas memadai, promosi jabatan, dan toleransi waktu beribadah.

Kompetensi

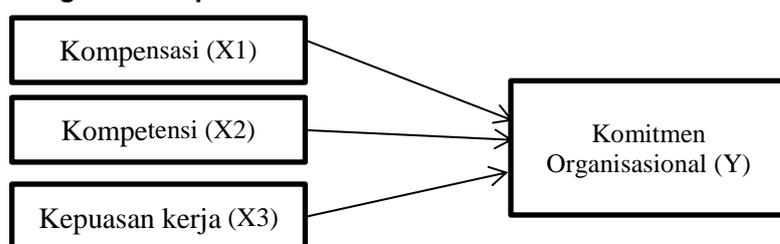
Kompetensi diperlukan untuk memahami apa yang diarahkan dan diperintahkan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan tersebut akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan tepat. Menurut Wibowo (2012) Kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan dengan didasari keahlian dan keterampilan oleh karyawan tersebut. Menurut Spencer & Spencer (1993) terdapat tiga komponen utama pembentuk kompetensi didalam diri seseorang, yaitu: 1) pengetahuan yang dimiliki seseorang. 2) keterampilan. 3) perilaku individu. Ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (trait), dan motif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek yang butuh dicermati serta dimengerti oleh pihak perusahaan. Allen dalam Bangun (2012) menyatakan bahwa sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Robbins dalam Triatna (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Bagi Robbins & Judge (2015) penanda dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Model Matematis

Berdasarkan model grafis yang digunakan diatas, maka dapat dirumuskan model matematis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Komitmen Organisasional

X₁: Kompensasi

X₂: Kompetensi

X₃: Kepuasan Kerja

β: Koefisien regresi

e: standar eror

Hipotesis Penelitian

Hubungan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompensasi. Suparyadi (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi merujuk pada segala bentuk penggantian yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghormatan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Mowday et al. (1979) juga berpendapat bahwa komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu yang mengidentifikasi keterlibatan mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Oleh karena itu, jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh penelitian Martini dan Susanto (2021); Widayati *et al.* (2021); Desniari & Dewi (2020) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Hubungan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan dengan didasari oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Afrilyan (2017) juga memberikan pendapatnya bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi diharapkan dapat memberikan dampak pada munculnya komitmen organisasional yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2020); Aryani et al. (2021); Nurshilasari & Rijanti (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja karyawan menjadi suatu permasalahan penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berhubungan dengan produktivitas kerja dan ketidakpuasan karyawan, hal ini sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut Handoko (2020) mengatakan kepuasan kerja adalah situasi emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang telah dibebani. Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robert & Jackson (2006) menjelaskan bahwa seseorang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan seseorang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin

mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Pramana dan Mujiati (2020); Indrianiingsih & Yuniarto (2022) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

3. Metode Penelitian

Populasi yang terlibat dalam riset ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. POS Indonesia cabang Erlangga Semarang sebanyak 232 karyawan. Teknik sampling menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dimana teknik penentuan sampel dengan kriteria dan pertimbangan yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria populasi yang digunakan adalah karyawan tetap dengan pengalaman kerja minimal 3 tahun dan pendidikan terakhir minimum SMA, sehingga penentuan sampel sesuai dengan kriteria yang ditentukan yaitu 102 karyawan.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 102 responden dengan ketentuan skala likert 1 sampai 5 (1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= kurang setuju, 4= setuju, 5= sangat setuju). Komitmen organisasional menggunakan Allen & Meyer (1990), kompensasi menggunakan Rivai (2011), kompetensi menggunakan konsep Spencer & Spencer (1993) dan kepuasan kerja menggunakan Robbins & Judge (2015).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut mampu mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan analisis faktor, dimana pertanyaan kuesioner akan dianggap valid jika nilai KMO (*Keiser Mayer Olkin*) lebih besar dari 0,5 dan nilai *loading factor* >0,4. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,879	0,722	Valid
	X1.2		0,831	Valid
	X1.3		0,846	Valid
	X1.4		0,734	Valid
Tabel 1.2 Lanjutan				
Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
	X1.5		0,839	Valid
	X1.6		0,712	Valid
Kompetensi	X2.1	0,916	0,721	Valid
	X2.2		0,726	Valid
	X2.3		0,729	Valid
	X2.4		0,766	Valid
	X2.5		0,703	Valid
	X2.6		0,697	Valid

	X2.7		0,780	Valid
	X2.8		0,747	Valid
	X2.9		0,795	Valid
	X2.10		0,759	Valid
	X2.11		0,788	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,929	0,726	Valid
	X3.2		0,732	Valid
	X3.3		0,753	Valid
	X3.4		0,723	Valid
	X3.5		0,713	Valid
	X3.6		0,729	Valid
	X3.7		0,760	Valid
	X3.8		0,759	Valid
	X3.9		0,768	Valid
	X3.10		0,713	Valid
	X3.11		0,761	Valid
	X3.12		0,815	Valid
Komitmen organisasional	Y.1	0,941	0,793	Valid
	Y.2		0,708	Valid
	Y.3		0,712	Valid
	Y.4		0,760	Valid
	Y.5		0,705	Valid
	Y.6		0,715	Valid
	Y.7		0,723	Valid
	Y.8		0,767	Valid

Tabel 1.3
Lanjutan

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
	Y.9		0,774	Valid
	Y.10		0,770	Valid
	Y.11		0,782	Valid
	Y.12		0,789	Valid
	Y.13		0,703	Valid
	Y.14		0,735	Valid
	Y.15		0,705	Valid
	Y.16		0,723	Valid
	Y.17		0,788	Valid

Y.18	0,699	Valid
Y.19	0,740	Valid
Y.20	0,717	Valid
Y.21	0,714	Valid
Y.22	0,778	Valid
Y.23	0,730	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai KMO seluruh variabel yang diteliti > 0,05, berarti seluruh variabel telah memenuhi kecukupan sampel dan nilai loading factor > 0,04, hal ini berarti bahwa semua item dalam indikator variabel kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sebuah kuesioner yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk, Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila statistik Cronbach Alpha (α) > 0,70 (Ghozali, 2018). Hasil reabilitas dari olah data SPSS version 25 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,872	>0,7	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,920	>0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,927	>0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,962	>0,7	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil data diatas, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Komitmen Organisasional (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha >0,7, yang artinya keempat variabel tersebut reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5. Analisis Data dan Pembahasan

Data yang telah digunakan kemudian diolah menggunakan SPSS version 25 dan dilakukan analisis menggunakan regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda untuk menjelaskan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui model regresi layak atau tidak digunakan maka dilihat dari uji model berupa koefisien determinasi dan uji Anova. Uji Regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Keterangan	H1	H2	H3
------------	----	----	----

Koefisien Determinasi		0,623		
Uji F (sig)		0,000		
Uji T	Beta	0,462	0,268	0,293
	Sig.	0,000	0,000	0,000
Kesimpulan		Diterima	Diterima	Diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,462X_1 + 0,268X_2 + 0,293X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda antara kompensasi (X_1) dan komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai Beta 0,462 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi yang diterima pekerja maka akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional karyawannya.
2. Hasil analisis regresi berganda antara kompetensi (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai Beta 0,268 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut untuk tetap bekerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, sehingga diharapkan karyawan akan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi di perusahaan mereka bekerja.
3. Hasil analisis regresi berganda antara kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai Beta 0,293 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan menimbulkan rasa komitmen organisasional yang tinggi pula pada perusahaan.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square 0,623 yang artinya bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan komitmen organisasional sebesar 62,3%, sedangkan sisanya 37,7% ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) dalam uji F sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,462 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya bahwa secara parsial (individu) Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis 2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,268 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa secara parsial (individu) Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Dengan demikian hipotesis kedua diterima
Hipotesis 3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,293 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa secara parsial (individu) Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berpengaruh pada peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, maka karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu. Berdasarkan uji hipotesis bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT. POS Indonesia cabang Erlangga Semarang. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional karyawannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riana, *et al* (2024); Widyawati *et al.* (2021); Desniari & Dewi (2020) menyatakan hasil yang sama bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2012) Kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan dengan didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Berdasarkan uji hipotesis bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) PT. POS Indonesia cabang Erlangga Semarang. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut untuk tetap bekerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai timbal balik atas pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga karyawan akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2020); Aryani *et al.* (2021); Nurshilasari & Rijanti (2021) menyatakan hasil yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif di dalam diri karyawan pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Berdasarkan uji hipotesis bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT. POS Indonesia cabang Erlangga Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan menimbulkan rasa komitmen organisasional yang tinggi pula pada perusahaan, sehingga akan berdampak baik untuk kemajuan dan berkembangnya suatu perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riana, *et al* (2024); Indrianingsih & Yuniarto (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

6. Kesimpulan

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan menjadi beberapa indikator sebagai berikut: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai PT. Pos Indonesia cabang Erlangga Semarang. 2) kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai PT. Pos Indonesia cabang Erlangga Semarang, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut untuk tetap bekerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai timbal balik atas pekerjaannya, sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada pegawai PT. Pos Indonesia cabang Erlangga Semarang akan menimbulkan rasa komitmen yang tinggi pula pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afrilyan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 153–166.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Aryani, N. K. Y., Sapta, I. K. S., & Sujana, I. W. (2021). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in the Procurement of Goods and Services Secretariat Regency of Karangasem. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(3), 76–86.
- Bagyo, Y., & Khusnia, R. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kompetensi dan Counterproductive Work Behavior Terhadap Kinerja. *Ekonika*, 6(1), 50–64. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v6i1.1437>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Desniari, K., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1401–1424. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p09>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Semarang: BPFE.
- Indrianingsih, A., & Yuniyanto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. BPR BKK Purwodadi). *Journal of Management & Business*, 5, 419–432.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: PT. Andi.
- Martadiani, A. . M., & Zahrina. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akutansi)*, 18(2), 126–133. <https://doi.org/10.22225/we.18.2.1205.126-133>
- Martini, N. N. P., & Susanto, N. E. (2021). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 34-40.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nisa, P. I. F., & Yuniyanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 235–240. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.967>
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang). *Jurnal Value*, 16(2), 394–401.
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. W. (2020). Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan

- Kerja Bepengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prujit, H. (2003). Performance and Quality of Work Life. *Journal of Organizational Change Management*, 13, 389–400.
- Rahayu, S., Azhari, I., Junaid, A., & Tjan, J. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4116>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, M. L., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widyawati, W., Manggabarani, A. S., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work Life Balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT “X.” *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1–14. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>