
Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Ni Putu Rika Anggreni¹
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha²
I Made Suasti Puja³

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: rikaanggreni734@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment is a strong desire that employees have in realizing the vision and mission of the organization. The purpose of this study was to determine how the effect of compensation and career development on organizational commitment either partially or simultaneously. This research was conducted at CV. Bali Harmoni (Taman rekreasi Bali Zoo). The number of samples taken were 67 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The test results show that there is a positive and significant effect between compensation and organizational commitment. There is a positive and significant influence between career development and commitment. There is a positive and significant effect between compensation and career development on organizational commitment. The suggestion of this research is that the company is expected to pay attention to the determination of the basic salary where not all basic salaries are in accordance with the UMR that should be. It is expected that the company will provide equal opportunities in terms of promotion. The company should provide opportunities for employees to provide input regarding the policies to be taken.

Keyword: *organizational commitment, compensation and career development*

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat yang dimiliki pegawai dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di CV. Bali Harmoni (Taman rekreasi Bali Zoo). Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 67 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t_{test}), determinasi, dan uji f (f_{test}). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Saran penelitian ini diharapkan perusahaan memperhatikan penetapan gaji pokok dimana belum semua gaji pokok sesuai dengan UMR yang seharusnya. Diharapkan pihak perusahaan memberikan peluang yang sama dalam hal pemberian promosi. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan masukan terkait kebijakan yang akan diambil.

Kata kunci : *komitmen organisasional, kompensasi dan pengembangan karir*

Pendahuluan

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang memiliki pertumbuhan yang sangat cepat dibandingkan sektor ekonomi lainnya. Banyaknya lapangan pekerjaan yang muncul mulai dari kegiatan pengadaan jasa akomodasi, rumah makan, layanan wisata, hingga bisnis cinderamata telah berhasil membantu pemerintah untuk mengurangi tingginya tingkat pengangguran di negeri ini. Layanan wisata kebun binatang adalah salah satu sarana rekreasi untuk masyarakat umum, kebun binatang sudah sepatutnya menjadi tempat yang menyenangkan, nyaman sekaligus aman agar masyarakat dapat terus mengunjungi kebun binatang dengan penuh suka cita. Pihak pengelola kebun binatang juga harus terus memperhatikan kondisi kebun binatang melalui pemeliharaan hewan dengan baik dan layak dan juga pemeliharaan prasarana fisik yang nyaman dan menarik. Selain itu juga harus memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam perusahaan agar menjalankan fungsinya dengan optimal.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Newstrom (2011:223) menyatakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan perusahaan dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen perusahaan yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari (Widiyantini dkk, 2021). Komitmen perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen perusahaan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Faktor penting yang perlu diperhatikan berkaitan dengan komitmen karyawan adalah kompensasi. Bhatti (2011) menemukan bahwa karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang baik. Kee *et al.* (2016) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional, yang paling dominan antara ketiga kompensasi tersebut adalah uang muka dalam penelitian ini. Riana & Wirasedana. (2016) menemukan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kaitan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka karyawan akan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan.

Selain kompensasi, pengembangan karir juga turut berperan dalam menumbuhkan komitmen karyawan. Sutherland (2014) menyatakan bahwa organisasi yang memberikan pengembangan karir kepada karyawan, secara tidak langsung yang berhubungan dengan pekerjaan mereka maka karyawan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka untuk dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas. Maharani (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV Bali Harmoni atau lebih dikenal dengan CV Taman Rekreasi Bali Zoo Gianyar. Keberadaan Taman Rekreasi Bali Zoo Gianyar adalah yang pertama dan satu-satunya taman zoologi dari sebuah tempat di mana pengunjung dapat mempelajari perilaku lebih dari 450 hewan langka dan eksotis di lingkungan tropis yang sangat subur. Selain itu, juga merupakan taman dimana pengunjung juga dapat berpartisipasi dalam kegiatan petualangan dari hewan yang menarik, beberapa di antaranya adalah pengalaman unik tentang spesies-spesies yang ada di Indonesia. Bali Zoo Gianyar memiliki berbagai satwa liar, Reptil, Gajah Sumatera, Binturong (beruang kucing asia adalah spesies yang sama seperti musang), Sinyulong (buaya air tawar), Orang Utan, Kasuari (burung ketiga tertinggi dan kedua terberat di planet ini), Sumber dan berbagai jenis burung dengan pilihan acara yang berbeda serta banyak spesies menarik lainnya. Lokasi Bali Zoo Gianyar sangat mudah dicapai karena berada di jalur akses yang sangat mudah untuk dijangkau bagi semua jenis kendaraan, disamping juga mempunyai kawasan parkir yang sangat luas dikelilingi berbagai jenis pohon tropis yang sangat rindang. Letak CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) berada persis di Jalan Raya Singapadu, Banjar Seseh, Desa Singapadu, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Perkembangan kunjungan wisatawan pada kawasan obyek wisata menunjukkan jumlah pengunjung Bali Zoo Park dari tahun 2017 sampai 2019. Terlihat jelas bahwa tahun 2017 merupakan jumlah kunjungan terbanyak sepanjang 2017 sampai 2020 hal itu tidak lepas dari promosi yang terus dilakukan pihak Taman Rekreasi Bali Zoo. Namun, di tahun 2018 terjadi penurunan menjadi 221.509 dan berlanjut hingga tahun 2020 sebanyak 72.148 pengunjung. Penurunan tertinggi memang terjadi pada tahun 2020 dimana pada saat itu penurunan dikarenakan juga berkurangnya wisatawan yang datang berkunjung ke Bali. Memang pada awalnya penurunan yang terjadi sejak tahun 2018 dikarenakan beberapa bagian dari Taman Rekreasi Bali Zoo sedang mengalami renovasi dan penambahan spot padang savana

yang mana menyebabkan lebih sedikit areal yang mampu pengunjung akses. Rencananya penyelesaian spot padang savana dan renovasi yang berlangsung akan selesai dan bisa dioperasikan pada tahun 2020. Penurunan kunjungan wisatawan tentu menjadi pukulan bagi perusahaan sehingga memberikan tekanan yang tinggi kepada karyawan yang dimilikinya agar mampu melakukan hal yang lebih baik lagi terutama dalam menjalankan aktifitas operasional CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo).

Untuk menjalankan kegiatan operasionalnya, sumber daya manusia yang dimiliki menjadi penting terlebih bagi mereka yang telah sejak lama bekerja dan mengetahui seluk beluk Bali Zoo. Permasalahan utama dalam menjaga standar operasional agar tetap baik adalah dengan mempertahankan karyawan terutama yang telah memiliki pengalaman lebih. Namun kenyataan di lapangan sangat berbeda karena banyak karyawan berhenti bekerja di Bali Zoo dalam setahun terakhir. Komitmen perusahaan bisa dilihat dari seberapa lama seorang karyawan mampu bertahan dalam sebuah perusahaan. Menurut Gillis (2014) tingkat turnover karyawan dikatakan normal jika berkisar 5 - 10 persen per tahun, dikatakan rendah jika dibawah 5 persen dan dikatakan tinggi jika diatas 10 persen. Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa tingkat turnover karyawan selama ini normal namun cenderung meningkat di tahun 2018 -2019. Sedangkan tingkat turnover yang tinggi terjadi pada tahun 2020. Turnover yang tinggi di tahun 2020 diakibatkan karena penurunan jumlah kunjungan yang terjadi dan perusahaan melakukan banyak kebijakan untuk menekan beban operasional dengan penyesuaian gaji adan inseentif yang diberikan. Besarnya turnover yang terjadi tentu menunjukkan kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan. Sejak kunjungan wisatawan yang puncaknya terjadi di tahun 2017 (tabel 1.1) pihak CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan aktif merekrut karyawan tambahan tiap tahunnya (periode 2018-2019). Penambahan karyawan periode 2018 – 2019 dilakukan karena pada saat itu pihak CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) sedang menyiapkan spot baru yang disebut Padang Savana dimana disana akan berisi pemandangan benua Afrika beserta satwa Afrika. Ini jugalah yang mengakibatkan pihak CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) menambah jumlah karyawan ditengah menurunnya kunjungan pada saat itu karena beranggapan akan mendapat kunjungan yang lebih banyak pada saat Padang Savana dibuka sekitar tahun 2020. Namun sejak terjadinya penurunan jumlah kunjungan yang puncaknya terjadi di tahun 2020 (tabel 1.1) pihak perusahaan banyak melakukan efisiensi jumlah karyawan yang dikeluhkan dimana karyawan tidak dilibatkan dan diminta masukannya oleh perusahaan. Selain itu karena hampir semua karyawan merupakan karyawan kontrak maka karyawan merasa kurang memiliki

loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dimana mereka beranggapan perusahaan kurang serius untuk mempermanenkan status yang mereka miliki. Penurunan jumlah kunjungan tentu juga berakibat pada kompensasi yang mampu diberikan pihak CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) kepada karyawan.

Dari hasil observasi awal diketahui permasalahan kompensasi yang terjadi adalah dikarenakan pengurangan gaji akibat kinerja perusahaan yang saat ini kurang baik. Hal ini di dorong juga dengan jam kerja yang turut dikurangi karena jumlah pengunjung yang berkurang. Besaran kompensasi yang diberikan pada tahun 2020 berbeda berdasarkan jabatan dan jangka waktu kerja yang dimiliki. Untuk karyawan berkategori staf biasa rata rata mendapat penghasilan sebesar 2,7 juta rupiah dan karyawan berkatagori sekelas manajer mendapat gaji hingga 7,5 juta rupiah. Kompensasi lain yang diberikan berupa tunjangan kesehatan untuk BPJS kelas II, THR yang dibayar satu kali selama setahun serta uang jasa pelayanan (*service*). Namun pada tahun 2020 dikarenakan penurunan kunjungan wisatawan akhirnya perusahaan melakukan efisiensi dengan hanya memberikan THR sebesar 50 persen gaji dan uang jasa pelayanan yang dihapuskan. Permasalahan kompensasi ini membuat banyak karyawan berpikir ulang tentang masa depannya di dalam perusahaan sehingga ketika mendapatkan peluang lebih baik di tempat lain mereka memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari segi pengembangan karir karyawan merasa mereka sulit untuk mengembangkan karir ataupun mencapai posisi puncak dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan hampir semua posisi strategis dalam perusahaan ditempati oleh keluarga pemilik sehingga akan sulit untuk menembus dominasi itu jika ingin mendapatkan posisi karir yang tinggi. Selain itu jarang ada akses informasi terhadap posisi kosong membuat karyawan tidak tahu kapan mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir yang mereka miliki. Kepedulian yang dimiliki atasan dalam pengembangan karir karyawan juga tidak terlalu terlihat dimana atasan tidak pernah memberikan atau menawarkan peluang atau posisi lebih baik bagi karyawan yang ada. Sebagian besar karyawan berada dalam posisi yang sama dari waktu ke waktu tanpa peningkatan jenjang karir. Permasalahan pengembangan karir juga terlihat dari kurangnya pihak perusahaan memberikan pelatihan rutin kepada karyawan. Karyawan hanya mendapat pelatihan ketika pembukaan objek/wahana baru namun jarang mendapat pelatihan lanjutan untuk mendapat penyegaran dari perusahaan. Padahal pengembangan karir tidak hanya terkait dengan peningkatan jabatan saja namun juga peningkatan keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo). Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap komitmen organisasional pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) Kabupaten Gianyar? 2) Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap komitmen organisasional pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) Kabupaten Gianyar? 3) Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap komitmen organisasional pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) Kabupaten Gianyar?. Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Ivancevich, et al. (2013:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Wibowo (2014:429) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari perusahaan, terlibat dalam proses kegiatan perusahaan dan loyal terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial (Mahardika dan Mahayasa, 2022). Omotayo *et al.* (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa upah langsung maupun tidak langsung.

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia (Sari dan Sinulingga, 2016). Pengembangan karir meliputi kesempatan untuk pelatihan, promosi jabatan dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Meyer & Smith, 2015). Kwenin (2013) menyatakan bahwa perusahaan yang memberikan pelatihan dan fasilitas pendidikan kepada karyawan maka karyawan tersebut lebih berkomitmen dan setia kepada organisasi. Begitu juga karyawan yang diberikan pendidikan serta pelatihan akan mampu dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan (Riantini dkk, 2021).

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan Arta (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang cukup dari perusahaan akan merasa memiliki keterikatan dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) Kabupaten Gianyar.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan Maharani (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Cahyaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan karirnya di dalam perusahaan akan merasa dihargai kerja keras dan kemampuannya oleh perusahaan sehingga memiliki komitmen yang kuat dalam memajukan perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) Kabupaten Gianyar.

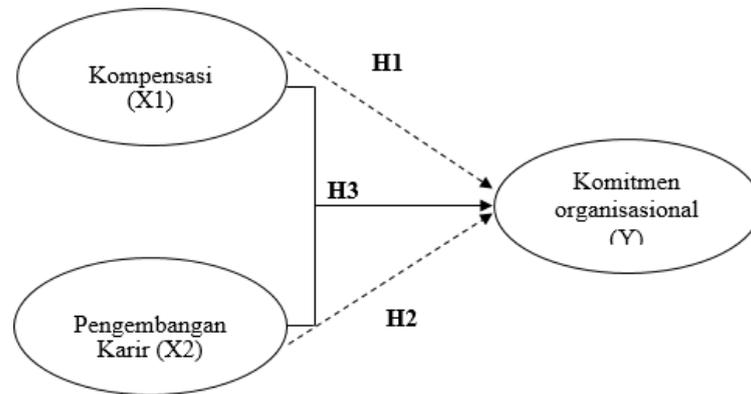
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan Cahyaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain oleh Aldebaran (2017) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai kebutuhannya dan mampu meningkatkan karir yang dimilikinya sesuai dengan harapan karyawan yang bersangkutan tentu akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian diatas maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada CV Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) Kabupaten Gianyar

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu karyawan sebanyak 200 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 67 responden dengan metode purposive sampling. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.920	1.773	3.340	.001
	kompensasi	.188	.061	3.062	.003
	pengembangan karir	.364	.078	4.664	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,920 + 0,188 X_1 + 0,364 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut : Dilihat dari nilai $a = 5,920$, $b_1 = 0,188$ dan $b_2 = 0,364$. Hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sama-sama nol (0), maka komitmen organisasional (Y) akan tetap ada sebesar 5,920. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,188$. Hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi (X_1) dinaikkan sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai komitmen organisasional (Y) sebesar 0,188. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,364$. Hal ini berarti apabila nilai pengembangan karir (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai komitmen organisasional (Y) sebesar 0,364. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,188$ dan $b_2 = 0,364$. Hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari komitmen organisasional (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 5,920.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.611	2.71767

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Dari tabel 2 dapat diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 62,3%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) adalah sebesar 62,3% dan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.920	1.773	3.340	.001
	kompensasi	.188	.061	3.062	.003
	pengembangan karir	.364	.078	4.664	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022.

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Komitmen organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y) pada CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $3,062 > 1,671$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis pertama diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan kompensasi maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga. Peningkatan komitmen organisasional dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator indikator yang terkandung dalam kompensasi. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika pihak organisasi mampu meningkatkan komponen komponen yang ada dalam kompensasi sehingga komitmen organisasional yang dihasilkan karyawan CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arta (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang cukup dari perusahaan akan merasa memiliki keterikatan dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Pengembangan karir (X_2) Terhadap Komitmen organisasional (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari pengembangan karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $4,664 > 1,671$ Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan pengembangan karir maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga. Peningkatan komitmen organisasional dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung dalam variabel pengembangan karir. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika karyawan CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo) mampu memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan sehingga komitmen organisasional yang mereka hasilkan akan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maharani (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Cahyaningtyas (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mampu meningkatkan dan mengembangkan karirnya di dalam perusahaan akan merasa dihargai kerja keras dan kemampuannya oleh perusahaan sehingga memiliki komitmen yang kuat dalam memajukan perusahaan

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		F	Sig.
			Mean Square			
Regression	780.088	2	390.044		52.810	.000 ^b
Residual	472.688	64	7.386			
Total	1252.776	66				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dari kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas nilai dari F – hitung $>$ F – tabel yaitu $52,810 > 3,15$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti setiap peningkatan kompensasi maupun pengembangan karir maka akan mengakibatkan komitmen organisasional akan meningkat juga. Peningkatan komitmen organisasional dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator yang terkandung di dalam kompensasi dan pengembangan karir. Implikasi penelitian ini akan terlihat ketika penerapan faktor faktor yang terkandung dalam kompensasi dipadukan dengan pengembangan karir yang tepat akan memunculkan komitmen organisasional yang maksimal di CV. Bali Harmoni (Taman Rekreasi Bali Zoo). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyaningtyas (2016) yang menyatakan menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain oleh Aldebaran (2017) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai kebutuhannya dan mampu meningkatkan karir yang dimilikinya sesuai dengan harapan karyawan yang bersangkutan tentu akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan

pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Saran penelitian ini diharapkan perusahaan memperhatikan penetapan gaji pokok dimana belum semua gaji pokok sesuai dengan UMR yang seharusnya. Diharapkan pihak perusahaan memberikan peluang yang sama dalam hal pemberian promosi. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan masukan terkait kebijakan yang akan diambil.

Daftar Pustaka

- Aldebaran. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada perusahaan PT BCA KCU Basuki Rachmat Rachmat Malang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*
- Arta. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent PRU MEGAS. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 8, 2017: 4156-4184
- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Andi
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara
- Bhatti, K.K. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8):25-32.
- Cahyaningtyas. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 5 Nomor 2 September 2016
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, Indeks, Jakarta
- Gorda, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., et al., 2013. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Fred Luthans, (2016), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Maharani. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana* 2019, Vol.6, No.2, 301-311
- Martoyo, Susilo, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Meyer PJ. And Smith CA. 2015. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education

-
- Omotayo, Osibanjo Adewale., Pavithra S., and Adeniji Anthonia Adenike. 2014. Compensation Management and Organizational Commitment in Developing Economies. Indian Perspective. *Acme Intellect International Journal of Research in Management Social Sciences & Technology*, 8(8): 1-15.
- Riana, I Gede and I Wayan Pradnyantha Wirasedanaa. 2016. The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Social and Economic Science*, 3(2):83-88.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 2(2), 79-90.
- Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sari. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 3, 2018: 1539-1565
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sikula (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran*
- Sutherland, J. P. 2014. *Beverages (Technology, Chemistry and Microbiology)*. Chapman and Hall. London
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.