

KOMITMEN ORGANISASIONAL BERDASARKAN PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Muhammad Zainal Arifin¹ dan Yennida Parmariza^{2*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*parmariza104@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *Organizational commitment is very important for every organization with the hope that high commitment to achieve good performance in achieving goals. In increasing organizational commitment, attention is paid to workload and compensation and a good work environment. This study aims to look at the effect of workload, compensation and work environment on organizational commitment at PT Pegadaian Regional Office IX Jakarta 2. This study uses multiple linear regression analysis, the results of this study reveal that together or simultaneously that the three variables affect the organizational commitment. The variable workload partial test results, compensation and work environment variables have a positive and significant effect on organizational commitment.*

Keywords: Workload; compensation; work environment; organizational commitment

ABSTRAK. Komitmen organisasi sangat penting bagi setiap organisasi dengan harapan komitmen yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik dalam mencapai tujuan. Dalam meningkatkan komitmen organisasi, perhatian diberikan pada beban kerja dan kompensasi serta lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan ketiga variabel berpengaruh komitmen organisasi. Variabel hasil uji parsial beban kerja, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Beban kerja; kompensasi; lingkungan kerja; komitmen organisasi.

Submitted: 20 September 2021

Revised: 15 November 2021

Accepted: 2 Desember 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i3.16787>

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Menurut Umar dalam Sunyoto (2012), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan semakin meningkat. Setiap perusahaan saling berusaha menjadi yang terbaik. Tidak ada satupun perusahaan yang ingin dikalahkan oleh para pesaingnya. Baik itu perusahaan BUMN ataupun swasta selalu berupaya menjaga kepercayaan orang banyak atas produknya.

Manajemen sumber daya manusia juga harus mampu menumbuhkan suatu komitmen antar karyawannya dengan organisasi. Menurut Cut Zurnali (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program – program dan kegiatan – kegiatan yang meningkatkan komitmen organisasi dimana definisi komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristik hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Komitmen organisasi dapat diwujudkan dalam hal, seperti memberikan contoh kinerja yang baik untuk para karyawan, persyaratan kerja yang ditetapkan organisasi, tempat bekerja yang nyaman, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat waktu, pelatihan yang diterima sangat menunjang pekerjaan karyawan, melibatkan karyawan dalam memecahkan permasalahan, serta memberikan sanksi-sanksi hukuman bagi para pelanggar. Selain itu berbagai macam tunjangan seperti, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja.

PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN pemerintah republik Indonesia yang memiliki fokus usaha dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. PT Pegadaian (Persero) dalam setiap pelaksanaan kegiatan usahanya harus selalu berpedoman pada prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang salah satunya menghindari praktik-praktik gratifikasi.

Suatu komitmen organisasi dipengaruhi oleh sikap dan beban kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Sunarso (2010), Komitmen organisasional yang tinggi dapat dicapai apabila karyawan tidak terlalu merasa tertekan dengan beban yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Arifin (2016), dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara beban kerja terhadap komitmen organisasional. Salah satu yang mempengaruhi mempengaruhi komitmen organisasional adalah beban kerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Menurut Yani (2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini.

Guna meningkatkan komitmen organisasional karyawan, perusahaan tidak hanya memperhatikan faktor kompensasi saja, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sedarmayati (2009) Lingkungan kerja yang baik dimana manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam

rangka meningkatkan Komitmen organisasional yaitu sesuatu yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk tetap setia kepada perusahaan atau tetap bekerja di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis memutuskan memilih beberapa variabel untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2”.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Sunarso (2010). Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010). Ghoper & Donchin menjelaskan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas sistem yang memproses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (Tyas, 2009).

Kompensasi. Menurut Yani (2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Menurut Werther dan Davis dalam Sofyandi (2008) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Sutrisno (2010) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Badriyah (2015) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Yani (2012) kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu (1) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung, yaitu: gaji, upah, komisi. (2) Kompensasi non finansial yang diberikan secara tidak langsung, yaitu: tunjangan Kesehatan, tunjangan pension, tunjangan hari raya

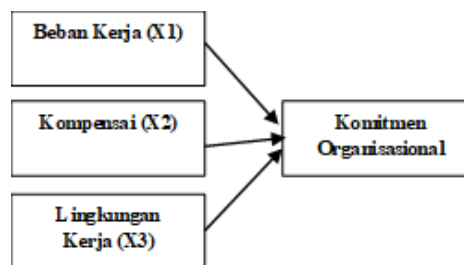
Lingkungan Kerja. Menurut Suyotno (2012) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (1) Lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Adapun indikator menurut Sedarmayanti, adalah sebagai berikut: penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembapan udara ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja. (2) Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan non fisik dapat dikategorikan berupa: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Komitmen Organisasional. Menurut Gibson (2009) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (a) identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan keterlibatan dalam

tugas-tugas organisasi, dan (c) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. (Gibson, 2009). Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Zurnali (2010) telah mendefinisikan masing - masing dimensi komitmen organisasional sebagai berikut: (1) Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. (2) Komitmen kontinyu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. (3) Komitmen normatif (normative commitment) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Rerangka Konseptual. Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti dapat menguraikan rerangka konseptual secara logis, mengalir dari masalah penelitian, teori yang dipakai dan hubungan antara variabel yang merupakan cerminan fakta/fenomena yang diteliti, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian. Obyek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Kantor Wilayah IX Jakarta 2 PT Pegadaian yang beralamat di Jl Senen Raya No.36 Jakarta Pusat. Periode waktu dalam penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama 9 April 2018 sampai 31 Januari 2019.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik. Metode kuantitatif adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan dan analisis data serta interpretasi hasil analisis untuk mendapatkan informasi guna penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Kantor Wilayah IX Jakarta 2 PT Pegadaian (persero), dengan pengujian statistik guna mengetahui beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum. PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN pemerintah republik Indonesia yang memiliki fokus usaha dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. PT Pegadaian memiliki 12 Kantor Wilayah, salah satunya yaitu Kantor Wilayah IX Jakarta 2 yang terletak di Jl. Senen Raya No.36 Jakarta Pusat. Dan membawahi 52 Cabang Konvensional dan Syariah. Setiap Cabang membawahi beberapa UPC/UPCS. jumlah Kantor Cabang dan UPC PT Pegadaian (Persero) se-Kanwil IX Jakarta 2 yaitu 417 Cabang.

Hasil Uji Deskriptif *Karakteristik Responden*

Tabel 1. Karakteristik Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 Tahun	35	38,0	38,0	38,0
31-40 Tahun	32	34,8	34,8	72,8
41-50 Tahun	18	19,6	19,6	92,4
>50 Tahun	7	7,6	7,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 21-30 tahun yaitu sebanyak 38,0% dan terendah adalah responden dengan usia diantara >50 tahun yaitu sebanyak 7,6%. Secara umum karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 berada pada usia produktif yaitu antara 21-30 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	34	37,0	37,0	37,0
Perempuan	58	63,0	63,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden terdapat 34 responden atau sebesar 37,0% berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan selebihnya sebanyak 58 responden atau sebesar 63,0% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel 4.2 data di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-3 Tahun	26	28,3	28,3	28,3
>3-6 Tahun	63	68,5	68,5	96,7
>6=9 Tahun	2	2,2	2,2	98,9
>9 Tahun	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan lama bekerja 3-6 tahun yaitu sebanyak 68,5% dan terendah adalah responden dengan lama bekerja > 9 tahun yaitu sebanyak 1,1%. Berdasarkan tabel 4.5 data di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 dengan lama bekerja >3-6 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	2	2,2	2,2	2,2
Diploma 3	3	3,3	3,3	5,4
S1	84	91,3	91,3	96,7
S2	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden terdapat 2 responden atau sebesar 2,2% berpendidikan SLTA. Sedangkan terdapat 3 responden atau sebesar 3,3% berpendidikan Diploma 3, Serta terdapat 84 responden atau sebesar 91,3% berpendidikan S1 Dan selebihnya terdapat 3 responden atau sebesar 3,3% berpendidikan S2. Dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 berpendidikan S1.

Tabel 5. Karakteristik Status Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	80	87,0	87,0	87,0
Belum Menikah	12	13,0	13,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 92 responden terdapat 80 responden atau sebesar 87,0 % berstatus menikah. Sedangkan selebihnya terdapat 12 responden atau sebesar 13,0% berstatus belum menikah.

Hasil Uji Validitas. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil Uji Validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No.	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Beban Kerja 1	0,918	0,205	VALID
2	Beban Kerja 2	0,852	0,205	VALID
3	Beban Kerja 3	0,841	0,205	VALID
4	Beban Kerja 4	0,873	0,205	VALID

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk variabel Beban Kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,205 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dikatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No.	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Kompensasi 1	0,925	0,205	VALID
2	Kompensasi 2	0,895	0,205	VALID
3	Kompensasi 3	0,907	0,205	VALID
4	Kompensasi 4	0,927	0,205	VALID

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk variabel Kompensasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,205 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dikatakan valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Lingkungan KERJA (X3)

No	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja 1	0,891	0,205	VALID
2	Lingkungan Kerja 2	0,914	0,205	VALID
3	Lingkungan Kerja 3	0,884	0,205	VALID
4	Lingkungan Kerja 4	0,936	0,205	VALID
5	Lingkungan Kerja 5	0,957	0,205	VALID
6	Lingkungan Kerja 6	0,944	0,205	VALID
7	Lingkungan Kerja 7	0,933	0,205	VALID
8	Lingkungan Kerja 8	0,860	0,205	VALID
9	Lingkungan Kerja 9	0,953	0,205	VALID

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,205 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dikatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)

No	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasional 1	0,904	0,205	VALID
2	Komitmen Organisasional 2	0,858	0,205	VALID
3	Komitmen Organisasional 3	0,673	0,205	VALID
4	Komitmen Organisasional 4	0,870	0,205	VALID
5	Komitmen Organisasional 5	0,868	0,205	VALID
6	Komitmen Organisasional 6	0,693	0,205	VALID

Hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk variabel Komitmen Organisasional menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,205 dapat dipenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional dikatakan valid.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh bukti pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha dari variabel tersebut > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

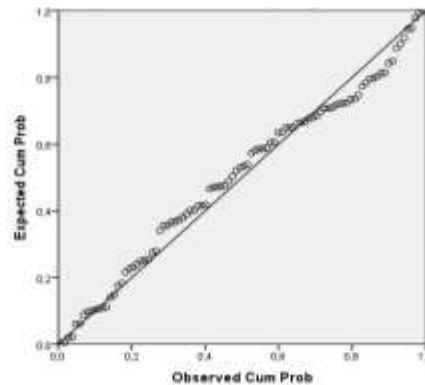
Variabel	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach <i>alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	4	0,894	RELIABLE
Kompensasi (X2)	4	0,933	RELIABLE
Lingkungan Kerja (X3)	9	0,977	RELIABLE
Komitmen Organisasional (Y)	6	0,895	RELIABLE

Berdasarkan Tabel di dapat disimpulkan bahwa instrument untuk setiap variabel penelitian adalah reliable, karena nilai cronbach's alpha dari semua variabel yang di uji memiliki nilai > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi jalur dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Dalam penelitian ini uji autokorelasi tidak digunakan karena dalam data primer dalam bentuk kuesioner dan tidak berhubungan dengan data time series atau rentang waktu.

Dari gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Unstandardized Residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Unstandardized Residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

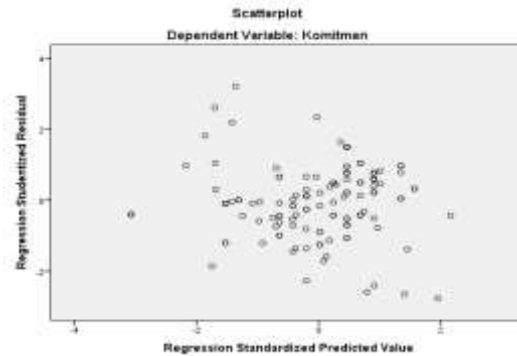
Hasil Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah ada Colinearity atau tidak di antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung Tolerance dan VIF. Di bawah ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,10 0	2,406		4,198	,000		
	Beban Kerja	,057	,276	,041	,206	,037	,212	8,252
	Kompensasi	,088	,114	,053	,770	,044	,997	1,003
	Lingkungan Kerja	,415	,114	,723	3,636	,035	,321	8,251

kedua variabel independen tersebut memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dengan melihat hasil dari scatterplot antara data residu yang telah distandarkan (Sdresid) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarkan (Zpred). Problem heterokedastisitas pada data residual.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari scatterplot yang ditampilkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik data tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah angka 0 saja melainkan menyebar diatas dan dibawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem heterokedastisitas pada data residual.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda. Uji regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh antara dua atau lebih variabel X sebagai variable independen (bebas) dengan variabel Y sebagai variabel dependen (terikat). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,100	2,406		4,198	,000		
	Beban Kerja	,057	,276	,041	,206	,037	,212	8,252
	Kompensasi	,088	,114	,053	,770	,044	,997	1,003
	Lingkungan Kerja	,415	,114	,723	3,636	,035	,321	8,251

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional) sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

$$= 10,100 + 0,057 X_1 + 0,088 X_2 + 0,415 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.
- Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2

c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²). Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Besaran R Square digunakan untuk mengukur goodness of fit garis regresi. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai R Square pada tabel Model Summary:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,564	1,725

Pada Tabel di atas nilai korelasi antara Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,760 dengan demikian ada hubungan positif antara variabel, yaitu Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional.

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,577 dengan demikian variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi sebesar 57,7% terhadap peningkatan atau penurunan variabel Kinerja Karyawan. Selebihnya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F). Pengujian uji F atau model pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat atau tidak. Dari signifikansi yang digunakan adalah 0,5. Jika nilai sig > 0,5 maka H_a ditolak, jika nilai sig < 0,5 maka H_a diterima.

Tabel 15. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,189	3	119,730	40,219	,000 ^b
	Residual	261,974	88	2,977		
	Total	621,163	91			

Berdasarkan Tabel di atas signifikan nilai F sebesar 40,219 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05. Untuk mengambil keputusan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasional.

Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial). Uji t atau test of significance digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Dari signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, dan apabila probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 16. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	10,100	2,406		4,198	,000
Beban Kerja	,057	,276	,041	,206	,037
Kompensasi	,088	,114	,053	,770	,044
Lingkungan Kerja	,415	,114	,723	3,636	,035

Dari Tabel 4.17 menunjukkan bahwa pada hasil perhitungan analisis regresi linear berganda setelah dilakukan perhitungan dengan IBM SPSS 23, diperoleh nilai sebagai berikut: (a) Beban Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi ($0,037 < 0,05$) maka hasil keputusan H_0 ditolak, yang secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y). (b) Kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikansi ($0,044 < 0,05$) maka hasil keputusan H_0 ditolak, yang secara parsial Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y). Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi ($0,035 < 0,05$) maka hasil keputusan H_0 ditolak, yang secara parsial Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y). (c) Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi ($0,035 < 0,05$) maka hasil keputusan H_0 ditolak, yang secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

PENUTUP

Kesimpulan. Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Kompensai, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2” maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: (a) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. (b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. (c) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.

Saran bagi Perusahaan. (a) Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu pihak perusahaan yaitu diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang di berikan kepada setiap karyawannya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan tingkat ketelitian yang tinggi. (b) Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu pihak perusahaan diharapkan untuk mempertimbangkan gaji yang diberikan kepada para karyawan agar gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan. (c) Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu pihak perusahaan diharapkan dapat membangun hubungan yang baik dalam organisasi baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun karyawan dengan atasan, dengan cara membangun komunikasi yang baik antar anggota perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya. Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti

variabel terkait yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini serta menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan objek penelitian yang berbeda. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2)
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86-98.
- Lieke, E. M. W. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M. S., Shaukat, Z., & Aslam, N. (2011). Are employee motivation, commitment and job involvement inter-related: Evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(17).
- Prabowo, A., Alamsyah, A., & Noermijati, N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 58-67.
- Pratama, E. W., Al Musadieq, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1-9.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI.

- Riana, I. G., & Wirasedana, I. W. P. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 3(2), 83-88.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi.. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2006. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. San Diego State University: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rochaety, Ety et.al, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rustini, A., Komang, N., Suardikha, S., Made, I., & Putra Astika, I. B. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah kabupaten tabanan). *Buletin Studi Ekonomi*.
- Rustini, A., Komang, N., Suardikha, S., Made, I., & Putra Astika, I. B. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah kabupaten tabanan). *Buletin Studi Ekonomi*.
- Samsudin, Sadali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sanusi A. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 6(2).
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Alika.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wowor, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zurnali, C., & Nadeak, W. (2010). Learning organization, competency, organizational commitment, and customer orientation: knowledge worker: kerangka riset manajemen sumber daya manusia masa depan. Unpad Press.