

PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN BERKELANJUTAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI HANCHEN INDUSTRIAL INDONESIA SEMARANG

Oleh:

Andi Muhamad Arif¹ & Mohammad Fauzan²
Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang

Email:

andimuhamadarif989@gmail.com
fauzan@edu.unisbank.ac.id

Abstrak: Pengertian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Efikasi diri, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Hanchen Industrial Indonesia di kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 415 karyawan dan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode *quota sampling* dan jumlah sampel penelitian ini adalah 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei demham menggunakan teknik nalisis jalur meliputi : analisis model, pengujian hipotetis, dan penentuan tingkat pengaruh proses pengumpulan data karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang disebarakan ke seluruh populasi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: pertama, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. kedua, efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. kemudian ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifika terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: kompetensi, efikasi diri, dan kompensasi terhadap komitmen

Abstract: *This understanding aims to analyze the effect of Competence, Self-Efficacy, and Compensation on Organizational Commitment at PT. Hanchen Industrial Indonesia in the city of Semarang. The population in this study were 415 employees and the determination of the number of samples was carried out using the quota sampling method and the number of samples in this study was 100 employees. This study uses a demographic survey method using path analysis techniques including: model analysis, hypothetical testing, and determining the level of influence of the employee data collection process of PT. Hanchen Industrial Indonesia uses a research instrument in the form of a questionnaire distributed to the entire population. Based on the results of data analysis that has been carried out, it can be concluded that: first, competence has a positive and significant effect on organizational commitment. second, self-efficacy has a negative and significant effect on organizational commitment. then third, compensation has a positive and significant effect on organizational commitment.*

Keywords: *competence, self-efficacy, and compensation for commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dalam industri tali tambang di Indonesia cukup ketat, baik pada tingkat nasional maupun global. PT. Hanchen Industrial Indonesia memiliki visi menjadi perusahaan produksi tali terbesar dengan kualitas terbaik dengan jaringan pemasaran ke seluruh dunia dan menjadi perusahaan yang terpercaya. Perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, di era persaingan ketat, membutuhkan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*), terutama dari karyawan PT. Hanchen Industrial Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tali tambang yang berada di kawasan industri wijaya kusuma Semarang. Perusahaan tersebut memproduksi berbagai jenis tali tambang seperti *Twisted, Braided, Solid Braided*, dan *Hawser* dengan menggunakan bahan baku jenis *Nylon, Polyester, Dyneema*, PP, dan PE.

Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan psikologis karyawan dengan perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan dan tetap bertahan melaksanakan pekerjaannya secara optimal, loyal dan patuh, dengan pertimbangan biaya dan keuntungan ekonomis. Menurut Allen and Meyer (1990) komitmen organisasional memiliki tiga komponen; yakni afektif, berkelanjutan, dan komitmen normatif. Fokus penelitian ini tentang pengaruh kompetensi, efikasi diri dan kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasional. Setelah melakukan review atas hasil penelitian sebelumnya lewat google ternyata tidak ditemukan pengaruh variabel kompetensi; efikasi dan kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan.

Mengingat komitmen berkelanjutan merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasional, maka dalam penelitian ini dengan memanfaatkan review temuan hasil penelitian terdahulu atas keterpengaruhannya variabel kompetensi, efikasi diri dan kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan. menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Aryani, et al, 2021; Sumarsi dan Rizal, 2021; Rantesalu, et al, 2017; Wangloan, et al, 2022). Review hasil penelitian sebelumnya menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Maria, et al; Almutairi, 2020; Akhtar, et al ; 2013; Lee, & Kim, 2019; Nakir, et al, 2020). Review hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Nawab dan Bhatti, 2011; Arie, & Aktif, 2020; Kee, et al, 2016. Shafiq, et al, 2013; Nasution, et al, 2019)

Mengingat pencarian temuan hasil penelitian terdahulu lewat google tentang (1) pengaruh kompetensi terhadap komitmen berkelanjutan; (2) pengaruh efikasi diri terhadap komitmen berkelanjutan; (3) pengaruh kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan ternyata tidak ditemukan, sedangkan komitmen berkelanjutan merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasional, maka penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk kegunaan praktis untuk pengembangan dunia usaha t dan sumbangan bermakna untuk memperluas cakrawala penelitian akan datang yang lebih menarik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan PT. Hancen Industrial Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen berkelanjutan karyawan PT. Hancen Industrial Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan karyawan PT. Hancen Industrial Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasional. Menurut Allen and Meyer (1990) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terkait dengan pertimbangan nilai ekonomi (cost) dalam suatu keputusan apakah tetap melanjutkan pekerjaannya (bertahan) atau meninggalkan suatu perusahaan. Komitmen berkelanjutan merupakan komponen kebutuhan (*need*) yakni perasaan berat untuk meninggalkan organisasi (kebutuhan bertahan) dengan pertimbangan biaya dan keuntungan ekonomis. Dalam konteks ini karyawan mempertimbangkan keuntungan ekonomi untuk bertahan tinggal di organisasi, dengan menyadari bahwa akan lebih baik jika mereka tetap bekerja di perusahaan daripada mencari peluang lain di luar perusahaan (organisasi).

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Kompetensi pada dasarnya merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang melekat pada diri karyawan yang dapat terwujud dari kebiasaan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu bekerja sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan

Efikasi Diri

Menurut Gist M.E (1987) efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kapabilitasnya untuk melaksanakan tugas tertentu/spesifik. Karyawan yang memiliki efikasi diri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan senang '*enjoyable*' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Efikasi diri terkait bagaimana seseorang merasa (*feel*), berpikir (*think*), dan berperilaku (*behave*) melaksanakan pekerjaannya dalam pencapaian tertentu.

Menurut Gist M.E (1987) ada tiga dimensi untuk mengukur efikasi diri, yakni:

1. Tingkat (*level*) yang merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani. Efikasi diri yang tinggi dari seseorang condong menerima tugas sesuai kemampuannya dan kesanggupan menangani berbagai tantangan.
2. Generalisasi (*generalized*) yang merujuk pada seberapa luas situasi yang dapat dicakup oleh keyakinan akan kemampuan diri individu atau perilaku percaya diri atas kemampuan yang dimiliki. Kapasitas efikasi seseorang akan mempengaruhi pengaplikasian pengetahuannya ketika bekerja dan memiliki konsistensi terhadap tugas dan siap menghadapi tantangan.
3. Kekuatan (*strength*) yang merujuk pada sejauh mana kekuatan dan keyakinan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Efikasi adalah landasan untuk bekerja keras, ulet, gigih dalam melaksanakan tugas meskipun menghadapi tantangan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Panggabean (2012) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain kompensasi mencakup segala bentuk pembayaran dari perusahaan kepada karyawan, berupa finansial langsung (termasuk upah, insentif, dan bonus) dan finansial tidak langsung (manfaat seperti asuransi, tunjangan anak/keluarga dan liburan).

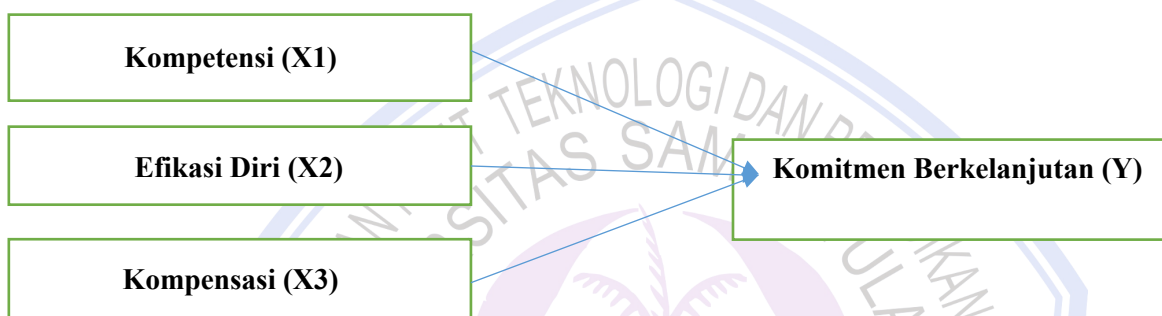
Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan, menjamin keadilan antar sesama karyawan, mempertahankan

karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, dan juga agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Putri & Prasetyo, 2018). Kompensasi merupakan aliran pendapatan utama pemenuhan kebutuhan dasar ekonomi karyawan yang nantinya ikut mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Pencarian lewat google terkait review penelitian sebelumnya tentang pengaruh variabel kompetensi; efikasi diri dan kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan ternyata tidak ditemukan, akan tetapi dari review penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi; efikasi diri dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sedangkan komitmen berkelanjutan sebagai salah satu dimensi dari komitmen organisasional. Berdasar temuan hasil penelitian sebelumnya tersebut sebagai dasar pijakan membuat kerangka penelitian yang dapat dilihat gambar berikut:

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan
- H2: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan
- H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan di bidang produksi PT. Hancen Industrial Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak di bidang manufaktur dengan produksi tali tambang (berlokasi di Kawasan Industri Wijaya Kusuma Semarang, Jawa Tengah). Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Hancen Industrial Indonesia sebanyak 210 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria karyawan produksi yang masuk anggota group WhatsApp yang jumlahnya sebanyak 138 orang .

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh dari sumbernya langsung, yakni seluruh responden karyawan bagian produksi PT. Hancen Industrial Indonesia yang dijadikan sampel penelitian

yakni sebanyak 138 responden. Semua anggota yang masuk dalam group WahatshApp dikirimkan kuesionair melalui google form. Dalam penelitian responden yang berpartisipasi hanya 100 orang Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang berisi pernyataan yang harus dipilih responden meliputi variabel komitmen berkelanjutan., kompetensi, efikasi diri dan kompensasi. Selanjutnya, Kuesionair dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3)Netral (N), (4) Setuju (S), dan (5) Sangat Setuju (SS).

Definisi Operasional Variabel

1. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014)
2. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melakukan suatu (Gist M.E, 1987).
3. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2018)
4. Komitmen berkelanjutan merupakan keinginan individu untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian (loss) jika meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer, 1990).

Pengukuran Variabel

Kuesionair variabel kompetensi mengadaptasi dari *employee competency assessment questionnaire* (ECAQ) dari BlueWater Health (2018) yang terdiri 23 item pernyataan. Kuesionair variabel efikasi diri mengadaptasi dari *generalized self efficacy scale* (WSES) yang dikembangkan oleh Schwarzer and Jerusalem (2010) yang terdiri 8 item pernyataan. Kuesioner variabel kompensasi mengadaptasi dari *Compensation Satisfaction* yang dikembangkan oleh Prasetio, A.P. et al (2019) yang terdiri 6 item pernyataan. Kuesionair variabel komitmen keberlanjutan diadaptasi dari *Continuance Commitment Scale items* dari Allen & Meyer, 1990 yang diadaptasi oleh Abdullah (2011) yang terdiri 6 item pernyataan.

Uji Validitas

Pengujian instrument untuk penelitian dilakukan dengan uji validitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor (Component Matrix), dengan nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 untuk kecukupan sampel terpenuhi. Untuk mengetahui indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid memperhatikan nilai loading faktor lebih besar dari 0,4. (Ghozali, 2016)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen. Instrumen yang handal dapat digunakan berkali-kali dan akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 maka dinyatakan reliabel Ghozali, 2016)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel dan menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y). Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi; efikasi diri dan kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Y : Komitmen berkelanjutan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel Kompetensi

β_2 : Koefisien regresi variabel Efikasi Diri

β_3 : Koefisien regresi variabel Kompensasi

X1 : Variabel Kompetensi

X2 : Variabel Efikasi Diri

X3 : Variabel Kompensasi

e : Variabel Pengganggu/Standar Error

Pengujian Model Penelitian

Pengujian model penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* dan Uji kelayakan model (F). Koefisien determinasi *Adjusted R Square* untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bergerak antara nol sampai satu. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Selanjutnya Uji kelayakan model (F) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria keputusan uji F yakni nilainya $< 0,05$. Maka model memenuhi persyaratan goodness of fit.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji t dengan melihat nilai *signifikansi* dan *Standardized Coefficient Beta*. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua nilai KMO $> 0,5$ yaitu untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,725, variabel efikasi diri (X2) sebesar 0,728, variabel kompensasi (X3) sebesar 0,784 dan variabel komitmen berkelanjutan (Y) sebesar 0,863. Nilai KMO dari semua variabel lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa sampel dari semua variabel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel).

Sedangkan jika dilihat dari *loading factor / component matrix*, untuk variabel kompetensi (X1) sejumlah 14 item semua item nilai *loading factor / component matrix* $> 0,4$ artinya semua item valid. Variabel efikasi diri (X2) sejumlah 8 item semua item nilai *loading factor / component matrix* $> 0,4$ artinya semua item valid. Variabel kompensasi (X3) sejumlah 14 item semua item nilai *loading factor / component matrix* $> 0,4$ artinya semua item valid. Variabel komitmen berkelanjutan (Y) sejumlah 6 item semua item nilai *loading factor / component matrix* $> 0,4$ artinya semua item valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan		
Kompetensi	0,725	Kompetensi 1	0,418	Valid		
		Kompetensi 2	0,481	Valid		
		Kompetensi 3	0,707	Valid		
		Kompetensi 4	0,677	Valid		
		Kompetensi 5	0,463	Valid		
		Kompetensi 6	0,696	Valid		
		Kompetensi 8	0,514	Valid		
		Kompetensi 9	0,467	Valid		
		Kompetensi 11	0,518	Valid		
		Kompetensi 12	0,638	Valid		
		Kompetensi 13	0,544	Valid		
		Kompetensi 14	0,712	Valid		
		Efikasi Diri	0,728	Efikasi Diri 1	0,652	Valid
				Efikasi Diri 2	0,762	Valid
Efikasi Diri 3	0,635			Valid		
Efikasi Diri 4	0,789			Valid		
Efikasi Diri 5	0,424			Valid		
Efikasi Diri 6	0,675			Valid		
Efikasi Diri 7	0,729			Valid		
Efikasi Diri 8	0,595			Valid		
Kompensasi	0,784	Kompensasi 1	0,805	Valid		
		Kompensasi 2	0,744	Valid		
		Kompensasi 3	0,548	Valid		
		Kompensasi 5	0,632	Valid		
		Kompensasi 6	0,716	Valid		
		Kompensasi 7	0,775	Valid		
		Kompensasi 8	0,666	Valid		
		Kompensasi 9	0,669	Valid		
		Kompensasi 12	0,437	Valid		
		Kompensasi 14	0,557	Valid		
Komitmen berkelanjutan.	0,863	Komitmen 1	0,823	Valid		
		Komitmen 2	0,848	Valid		
		Komitmen 3	0,812	Valid		
		Komitmen 4	0,838	Valid		
		Komitmen 5	0,736	Valid		
		Komitmen 6	0,784	Valid		

(Sumber: Hasil Olah Data 2022)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen kompetensi (X1), efikasi diri (X2), kompensasi (X3) dan variabel komitmen berkelanjutan (Y) yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kompetensi	0,816	0,70	Reliabel
Efikasi diri	0,722		Reliabel
Kompensasi	0,837		Reliabel
Komitmen berkelanjutan.	0,889		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Hasil Uji Model

Uji model menggunakan uji F statistik dan uji determinasi (*Adjusted R Square*).

(1) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 36,757 dan hasil signifikansinya $0,00 < 0,05$ berarti model memenuhi persyaratan goodness of fit

Tabel. 3 . Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.015	3	11.338	36.757	.000 ^b
	Residual	29.612	96	.308		
	Total	63.627	99			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

(2) Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel . 4 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.520	.55539

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,520 yang berarti bahwa variabel kompetensi, efikasi diri, dan kompensasi mampu menjelaskan komitmen berkelanjutan sebesar 52% sedangkan sisanya sebesar 48 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,171 X1 - 0,647 X2 + 0.605 X3$$

Tabel 5.. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.153	.832		3.408	.001
	X1	.322	.152	.171	2.122	.036
	X2	-1.215	.152	-.647	-7.988	.000
	X3	1.077	.132	.605	8.190	.000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasar hasil Uji regresi tersebut agar lebih lugas dapat dijelaskan dengan table sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Pengujian		Keterangan
		Koefisien beta (β).	Signifikansi (Sig)	
1	Kompetensi terhadap komitmen berkelanjutan	.171	.036	hipotesis diterima
2	Efikasi diri terhadap komitmen berkelanjutan	-.647	.000	hipotesis ditolak
3	Kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan	.605	.000	hipotesis diterima

Berdasar hasil uji Regresi sebagaimana terlihat pada table 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan (nilai koefisien beta (β) = 0,171 dan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi semakin tinggi komitmen keberlanjutan karyawan .
2. Efikasi Diri berpengaruh negatif terhadap komitmen berkelanjutan (nilai koefisien beta (β) = - 0,647 dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Artinya semakin tinggi efikasi diri semakin rendah komitmen berkelanjutan karyawan
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan (nilai koefisien beta (β) = - 0,647 dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$) dengan demikian hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi komitmen berkelanjutan karyawan

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Berkelanjutan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi kompetensi karyawan semakin tinggi komitmennya terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya membangun komitmen berkelanjutan dari karyawan dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang memadai untuk bisa melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan yang standarisasinya untuk mampu melaksanakan pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan, sehingga kompetensi karyawan perlu ditumbuhkembangkan sesuai dengan kebutuhan dan *core values* perusahaan perlu disosialisasikan agar dalam diri karyawan terbangun nilai-nilai kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang dibangun korporasi.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Berkelanjutan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi karyawan memiliki efikasi diri ternyata dalam realitasnya komitmen terhadap perusahaan masih moderat yakni tidak terlalu kuat dan loyalitas terhadap perusahaan belum sepenuhnya artinya masih terbuka keinginan untuk pindah kerja di tempat lain apabila di perusahaan lain lebih menjanjikan sesuai harapannya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai statistik deskriptif Mean variable komitmen berkelanjutan (Y) = 2,52; dan semua nilai indikator berada di rentang antara 2,4 -3,4 yakni memiliki nilai sedang atau moderat artinya karyawan mempersepsi dirinya komitmen terhadap perusahaan cukup tidak terlalu tinggi tidak terlalu rendah. Sementara itu, nilai mean variable efikasi diri (X_2) = 3,76 dan nilai semua indikator variable X_2 tinggi yakni berada di rentang 3,41 -3,91 artinya karyawan mempersepsikan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi.

Kepemilikan efikasi diri yang tinggi dari karyawan ternyata masih terbuka ada keinginan pindah. Dalam konteks ini didukung keberadaan karyawan di perusahaan ini usianya relatif masih muda yakni mayoritas usia <30 tahun sebanyak 97 %, dan memiliki tingkat pendidikan yang hampir semuanya lulusan SMA.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan mempersepsi bahwa kompensasi di perusahaan ini sudah cukup baik terlihat dari nilai mean variable kompensasi = 3,76 artinya semua karyawan merasa puas atas kompensasi yang diterima. Kompensasi yang diterima karyawan merupakan salah satu faktor dominan terbangunnya komitmen berkelanjutan di perusahaan ini, karena karyawan sudah merasa cukup baik kompensasi yang diterima dari perusahaan, sehingga karyawan lebih memilih tetap bertahan (*need*) di perusahaan dan ada perasaan berat (*loss*) jika meninggalkan perusahaan ini.

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi kompetensi semakin tinggi komitmen keberlanjutan karyawan .
2. Efikasi Diri berpengaruh negatif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi Efikasi Diri semakin rendah komitmen berkelanjutan
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan. Artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi komitmen berkelanjutan

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini maka disarankan kepada pimpinan perusahaan (1) Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja yang baru perlu mempertimbangkan kepemilikan efikasi diri calon karyawan agar nantinya bisa memiliki komitmen berkelanjutan.(2) Pimpinan Perusahaan perlu

melakukan pelatihan terhadap karyawan agar kompetensi karyawan semakin baik sehingga memiliki komitmen berkelanjutan yang lebih tinggi (3) Pimpinan Perusahaan perlu penyesuaian atau meningkatkan nilai kompensasi agar karyawan memiliki komitmen berkelanjutan yang lebih baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2011. Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research* .Vol. 1, No. 3, pp. 80-86, June
- Akob, M., & Makasar, S. T. I. E. Y. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia. *Paradigma Polistaat. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Volume 1, No. 1, Juni
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and Optimism as Predictors of Organizational Commitment Among Bank Employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- Almutairi, Y. M. N. (2020). Leadership self-efficacy and organizational commitment of faculty members: higher education. *Administrative Sciences*, 10(3), 66.
- Allen, N.J. & Meyer. J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal occupational psychology* . *The British Psychological Society*
- Arie, N., & Aktif, B. N. (2020). Effect of Compensation , Communication and Job Satisfaction on Organizational commitment of Tansel Pos Employees (Jawa Pos group). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 566-579.
- 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.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor:12/BNSP.214/XII/2013 tentang Pedoman Verifikasi TUK Oleh TUK., Download_uil2f5D7xsrVB9tzAZdTHb6LqUjkyQWO.pdf*
- Blue Water Health, 2018. *Employee Competency Assessment Questionnaire (ECAQ)*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist M.E 1987. Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management, *Academy of Management Review*. Vol. 12. No. 3. 472-485.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kee, L. B., bin Ahmad, R., & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1), 75.
- Lee, K. J., & Kim, Y. I. (2019). Effects of Self-Efficacy and Job Stress on Organizational Commitment among Clinical Dental hygienists. *Journal of dental hygiene science*, 19(1), 60-66.

- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance–From Public Office. *Cactus Tourism Journal*, 1(3), 6-15.
- Nakir, M., Djati, P., & Arafah, W. (2020). The effect of strategic Leadership and Self-efficacy on Organizational Commitment and its Implication on Performance Defense Researchers. In *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)* (pp. 248-251). Atlantis Press.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, D. R. P., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia* (p. 396). European Alliance for Innovation.
- Nawab, S., & 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)
- Panggabean (2012) dan Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239–265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Putri, A. D., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 15(1), 1–9.
- Rosmaini dan Tanjung (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* homepage: Vol 2, No. 1, Maret
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: The mediating Role of Organizational C ommitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* .Volume 4 ~ Issue 9 (2016)
- Schwarzer. R and Jerusalem, 2010 M The General Self-Efficacy Scale (GSE)
- Shafiq, M., Zia-ur-Rehman, D. M., & Rashid, M. (2013). Impact of Compensation, Training and Development and Supervisory Support on Organizational Commitment. *Compensation & Benefits Review*, 45(5), 278-285.
- Sumarsi, S., & Rizal, A. (2021). The Effect of Competence and Quality of Work life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Organizational commitment Mediation: Study on Jaken and Jakenan Health Center Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(6), 69-88.
- Wangloan, E. H., Moeins, A., Marhalinda, M., & Endri, E. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Professional Ethics, and Work Competence on Organizational Commitment and ITS Implications for The Performance or Safety . *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 25(1), 1-10.
- Yamali, F. R. (2018). Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implicationson Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 7(2), 29-42.