



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2108-2118

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Air Minum Giri Menang Perseroan Daerah Mataram

Cita Virginia¹, Rini Anggriani², Irwan Cahyadi³

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

2103010117@universitasbumigora.ac.id, rinianggriani@universitasbumigora.ac.id,

irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah kota Mataram yang bergerak didalam bidang jasa pelayanan air. PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram saat ini dihadapkan pada perkembangan di sektor jasa pelayanan air yang sangat pesat, sehingga perusahaan dituntut mampu bersaing dengan perusahaan daerah lainnya. Banyak karyawan di Kantor Pusat PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram yang masih kurang bahkan belum mempunyai komitmen organisasional dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Perseroan Daerah (Perseroda) Mataram. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan responden seluruh populasi karyawab sebanyak 63 responden, pengambilan data menggunakan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS 23. Adapun hasilnya adalah Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Kompensasi dan pengembangan karier secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional

1. Latar Belakang

PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah kota Mataram yang bergerak didalam bidang jasa pelayanan air. PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram saat ini dihadapkan pada perkembangan di sektor jasa pelayanan air yang sangat pesat, sehingga perusahaan dituntut mampu bersaing dengan perusahaan daerah lainnya. Di dalam kegiatan, faktor pelayanan sangat penting bagi kelancaran jalannya perusahaan. Mengingat faktor pelayanan yang diberikan sangat penting, maka salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan membangun komitmen organisasional kepada karyawannya. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasional kepada seluruh karyawannya agar dapat bekerja lebih optimal lagi sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dikembangkan dan tercapai sesuai sasaran Perusahaan.

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan di Kantor Pusat PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram yang masih kurang bahkan belum mempunyai komitmen organisasional dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan PT Air Minum Giri Menang Agustus-Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Agustus	15	63
2	September	12	63
3	Oktober	13	63
4	November	11	63
5	Desember	14	63

Sumber: Kantor Pusat PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan di Kantor Pusat PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) pada Bulan Agustus sampai Desember 2024 masih tinggi, ini menandakan masih kurangnya komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pada bulan Agustus, jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 15 orang karyawan. Sedangkan pada bulan september, tingkat keterlambatan karyawan menurun sebanyak 12 orang karyawan, tetapi pada bulan Oktober naik kembali menjadi 13 orang karyawan. Pada bulan November, jumlah keterlambatan karyawan menurun kembali sebanyak 11 orang karyawan, dan pada bulan Desember mengalami peningkatan kembali sebanyak 14 orang karyawan. Hal ini dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan, karena adanya keterlambatan karyawan ini dapat menjadi ukuran perusahaan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasional karyawan kepada perusahaannya, apakah karyawan tersebut kurang berkomitmen terhadap perusahaannya atau tidak. Komitmen organisasional didalam perusahaan sangat penting, apabila suatu perusahaan khususnya di dalam sektor pelayanan berhasil membangun komitmen organisasional yang kuat kepada karyawannya, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga para karyawan dapat memberikan pelayanan secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai Najihah dan Permatasari (2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompensasi. Kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi biasanya berhubungan dengan penghasilan atau kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Mangkunegara (2010), kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan oleh organisasi sebagai suatu yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2016), Ferdian dan Pangarso (2016), dan Arie dan Aktif (2020), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Riana (2018), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanty dan Mayangsari (2017), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasional setelah kompensasi yaitu pengembangan karir. Menurut Safitri & Shobihah (2020), mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan karyawan di masa mendatang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh suatu organisasi (Gomes, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Martono (2015), Budiansyah (2017), dan Handoko dan Rambe (2018), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu dan Riva'i (2015), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2017), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian sebelumnya yang telah penulis buat diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Perseroan Daerah (Perseroda) Mataram.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian ini dilakukan Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) yang terletak di Jl. Pendidikan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sampling jenuh atau sensus* dengan membagikan kuesioner dalam bentuk Gform kepada seluruh populasi (Sugiyono, 2017).. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 yang dimana digunakan sebagai responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, pengujian regresi linear berganda, pengujian uji hipotesis yang terdiri dari uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji R2 (koefisien determinasi) dengan menggunakan alat bantu pengujian SPSS 23.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	> 0,2441	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,396	> 0,2441	Valid
	X1.2	0,756	> 0,2441	Valid
	X1.3	0,579	> 0,2441	Valid
	X1.4	0,740	> 0,2441	Valid
	X1.5	0,906	> 0,2441	Valid
	X1.6	0,896	> 0,2441	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,873	> 0,2441	Valid
	X2.2	0,506	> 0,2441	Valid
	X2.3	0,370	> 0,2441	Valid
	X2.4	0,323	> 0,2441	Valid
	X2.5	0,822	> 0,2441	Valid
	X2.6	0,352	> 0,2441	Valid
	X2.7	0,699	> 0,2441	Valid
	X2.8	0,699	> 0,2441	Valid
komitmen organisasional (Y)	X3.1	0,582	> 0,2441	Valid
	X3.2	0,898	> 0,2441	Valid
	X3.3	0,795	> 0,2441	Valid
	X3.4	0,822	> 0,2441	Valid
	X3.5	0,863	> 0,2441	Valid
	X3.6	0,567	> 0,2441	Valid
	X3.7	0,986	> 0,2441	Valid
	X3.8	0,871	> 0,2441	Valid
	X3.9	0,832	> 0,2441	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil uji SPSS menunjukkan bahwa masing-masing variabel item pertanyaan memiliki r hitung $> 0,2441$ dan bernilai positif. jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari $0,2441$ maka pertanyaan tersebut valid (Kasenda, 2013).

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha Pemanding	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,655	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,723	0,6	Reliabel
komitmen organisasional (Y)	0,768	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel Ko mpensas i (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Suatu item pengukuran dikatakan reliabel jika variabel memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih dari $0,6$ (Sundaram et al.,2007). Artinya jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar dalam penelitian ini diperoleh secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Uji Normalitas

Tabel 4, Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	63
Test Statistic	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{e,d}

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan dari Gambar 4. diketahui bahwa titik-titik berada sedikit di sekitar garis lurus sehingga disimpulkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi dengan normal. Peneliti juga melakukan pengujian dengan pendekatan *kolmogorov – smirnov* pada tabel 4.yang menyatakan nilai *asymp sig* sebesar $0,200 >$ dari $0,05$ sehingga dapat dinyatakan data terdistribusi dengan normal, sehingga memenuhi asumsi untuk analisis statistic

Uji Multikolonearitas

Tabel 5. Uji Multikolonearitas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.997	1.003

PENGEMBANGAN

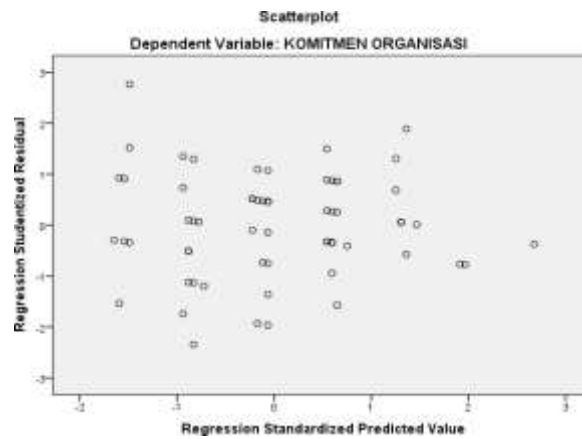
KARIR .997 1.003

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel X1 yaitu kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,997 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,003 < 10,0$ maka variabel kompensasi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.
2. Variabel X2 yaitu pengembangan karier memiliki nilai tolerance sebesar $0,977 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,003 < 10,0$ maka variabel pengembangan karier dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya. tunjukkan oleh hasilnya. Deskripsi menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan, tunjukkan secara objektif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Scaterrplot

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Hasil uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa gambar di atas dapat dilihat hasilnya menyebar secara acak, tidak berbentuk pola, tidak berbentuk garis dan tidak menumpuk sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.902	.907	.995	.324
KOMPENSASI	.001	.021	.067	.947
PENGEMBANGAN KARIR	.048	.018	2.609	.011

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,001, variabel pengembangan karier sebesar 0,048, serta nilai konstanta sebesar 0,902 sehingga model persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,902 + 0,001X_1 + 0,048X_2 + e$$

Dapat dijelaskan dari hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu :

- 1) Merupakan nilai konstanta sebesar 0,902 yang bernilai positif.

Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas meliputi kompensasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) sebesar 0 persen dan tidak berubah maka nilai variabel komitmen organisasional karyawan (Y) tetap sebesar 0,902 atau konstan. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependen.

- 2) Nilai b_1 sebesar 0,001 ini merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel X_1 (kompensasi)

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,001 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan sebesar 0,001 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien ini bersifat positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara kompensasi dan komitmen organisasional karyawan. Namun, besarnya pengaruh yang sangat kecil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang relatif lemah terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan. Jika ditinjau dari hasil uji t yang tidak signifikan, maka kompensasi tidak dapat disimpulkan sebagai faktor dominan dalam memengaruhi komitmen organisasional karyawan pada penelitian ini.

- 3) Nilai b_2 sebesar 0,048 ini merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel X_2 (pengembangan karir)

Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,048 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan sebesar 0,048 satuan, dengan asumsi kompensasi berada dalam kondisi konstan. Nilai ini bersifat positif, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh searah terhadap komitmen organisasional karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang difasilitasi oleh perusahaan, maka komitmen organisasional karyawan juga cenderung meningkat.

Jika dilihat dari hasil uji signifikansi, dimana nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional karyawan adalah signifikan secara statistik. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan komitmen organisasional karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Pada tabel 6 di atas, dapat dilihat apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial (mandiri) terhadap variabel dependen ini akan di jabarkan pada bagian berikut ini :

- 1) Uji Parsial Variabel Kompensasi (X_1)
- 2) Dari hasil uji t hitung nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar $0,067 < 1,671$ nilai t hitung dan $0,947 > 0,05$ t tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a di tolak dan H_o di terima, artinya terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasional karyawan.

3) Uji Parsial Variabel Pengembangan Karier (X2)

Dari hasil uji t hitung nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pengembangan karier (X2) terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,609 > 1,671$ (t tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 7. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.280	2	.140	3.42	.039
	Residual	2.450	60	.041	5	b
	Total	2.730	62			

Sumber ; Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,15 dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan F hitung sebesar 3,425. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa F hitung $> F$ tabel ($3,425 > 3,15$) dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen (kompensasi dan pengembangan karier) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional karyawan). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 a	.10 2	.073	.2020 8

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berdasarkan besar nilai *R Square* yang didapat dalam uji ini sebesar 0,102 yang berkaitan dengan pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan pengembangan karier. Ini menjelaskan bahwa variabel independen penelitian ini (kompensasi dan pengembangan karier) berpengaruh sebesar 10,2% terhadap variabel dependen (komitmen organisasional karyawan) serta terdapat korelasi di antara 2 variabel tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi terhadap perubahan komitmen organisasional karyawan relatif kecil sehingga termasuk kategori lemah atau rendah, kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan sebesar 10,2%, sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram

Berdasarkan hasil uji t hitung nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y) pada tabel 4.13 di atas sebesar $0,067 < 1,671$ dan nilai t hitung sebesar $0,947 > 0,05$ (t tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a di tolak dan H_o di terima, artinya terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priansa, 2016). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi (Priansa, 2016). Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Firmindari, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi jam kerja tanpa memaksimalkan waktu kerjanya, meskipun perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Kompensasi cenderung bersifat transaksional dan dipersepsi sebagai hak dasar, bukan sebagai faktor pembentuk keterikatan. Selain itu, dalam konteks ini, terdapat kemungkinan bahwa ada faktor lain seperti pengembangan karir, lingkungan kerja, dan budaya organisasi lebih dominan dalam membentuk komitmen. Oleh karena itu, peningkatan komitmen karyawan tidak cukup hanya melalui pemberian kompensasi, tetapi juga perlu ditunjang oleh upaya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, transparan, dan memberikan ruang untuk pertumbuhan karyawan secara berkelanjutan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini tentang kompensasi terhadap komitmen organisasional karyawan yang diteliti oleh Rizqullah (2023), menunjukkan hasil penelitian kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai signifikan $0,469 > 0,05$. Sedangkan penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Martadiani (2019), menunjukkan bahwa hasil penelitian kompensasi finansial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar dengan nilai signifikan $0,172 > 0,05$.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deanissa (2011), kompensasi berpengaruh positif signifikan sebesar 28,3% terhadap komitmen organisasi karyawan PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Ajibarang. Sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Fenni (2011), yang menegaskan bahwa Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Diketahui bahwa berpengaruh secara simultan sebesar 0,175. Ini berarti kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan *outsourcing* Kopeptel Citra Caraka Emas Tasikmalaya sebesar 17,5%. Sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram

Berdasarkan hasil uji t hitung nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pengembangan karier (X2) terhadap variabel komitmen organisasional karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,609 > 1,671$ (t tabel). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a di terima dan H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karier terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin jelas jalur karir, semakin banyak pelatihan yang diberikan, dan semakin besar peluang pengembangan diri yang ditawarkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan, potensi diri, promosi, gaji yang lebih tinggi, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Sinambela, 2016). Pengembangan karir yang mendukung praktek dan konseling karir dapat membantu karyawan untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan keterampilan yang berbeda, membantu karyawan untuk membangun arah dan tujuan karir, membantu karyawan untuk meningkatkan harga diri karyawan, adaptabilitas perilaku, keterampilan emosional, dan memiliki efek positif terhadap komitmen organisasi karyawan (Coetzee, 2013). Disisi lain, praktik pengembangan karir juga dapat meningkatkan kepuasan karir karyawan, efektivitas

organisasi, loyalitas organisasi, klarifikasi tujuan organisasi, dan citra positif dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga hal ini dapat menjadi keuntungan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi (Bernadin dan Russel 2013).

Komitmen organisasional, terutama komitmen afektif, berkembang ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek jangka panjang di dalam organisasi. Program pengembangan karir seperti pelatihan, promosi, mentoring, dan jenjang karir yang jelas memberikan rasa aman, pertumbuhan, dan pengakuan yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika organisasi secara aktif membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang, maka karyawan cenderung merasa lebih terlibat secara emosional dan profesional, sehingga muncul komitmen yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi, bahkan dalam kondisi sulit.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Poemasari et al., (2023). Selain itu, dari sudut pandang teoritis, hasil ini juga selaras dengan teori harapan dan teori keadilan yang menekankan pentingnya peluang pengembangan sebagai pendorong keterikatan emosional dan profesional dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat program pengembangan karir guna mempertahankan karyawan yang loyal dan berkomitmen tinggi, terutama dalam menghadapi tantangan sumber daya manusia di era persaingan global saat ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hastanti dan Kristanto (2023), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Widyanti et al., (2020), 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.

4. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,15 dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan F hitung sebesar 3,425. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa F hitung $> F$ tabel ($3,425 > 3,15$) dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen (kompensasi dan pengembangan karier) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional karyawan). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

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 PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anggredi et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana et al., (2024), menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh negatif 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.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh dari Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Positif dan tidak signifikan memiliki arti semakin baik pemberian kompensasi, maka kecendrungan terhadap komitmen organisasional karyawan akan meningkat meskipun terdapat hubungan yang positif, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karier

terhadap variabel komitmen organisasional karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Memiliki arti semakin baik pengembangan karir maka semakin meningkat komitmen organisasional karyawan. Kompensasi dan pengembangan karier secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram

Referensi

1. Anggreni, N. P. Y., Supartha, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2023). *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 12–23.
2. Ananto, F. H., Kurniawan, B., & Suyatno, H. (2023). *Pengembangan Karir dan Faktor Penentunya di Lingkungan Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 21(2), 101–112.
3. Arie, D., & Aktif, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 8(2), 45–55.
4. Astuty, P., Susanti, R., & Putra, Y. (2022). *Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi dan Perilaku Organisasi, 14(1), 34–46.
5. Darmawan, R. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(1), 27–35.
6. Diastuti, R. (2021). *Kompensasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
7. Ependi, Y., & Sudirman, H. (2021). *Komitmen Organisasional: Konsep dan Implementasi di Organisasi Modern*. Jurnal Manajemen Strategis, 6(2), 87–95.
8. Fitria, L., & Rahman, T. (2024). *Manajemen Karir dan Kompetensi SDM Masa Depan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
9. Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
10. Hamid, A., Sari, N., & Kristianto, D. (2021). *Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12(1), 66–74.
11. Hasan, A., Syahril, & Prasetyo, W. (2023). *Kompensasi dan Komitmen Karyawan di Era Kompetitif*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20(2), 98–109.
12. Hereyanti, D., Fitria, M., & Siregar, R. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional*. Jurnal Psikologi, 8(1), 33–41.
13. Ishak, M., Santosa, B., & Lestari, R. (2021). *Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 10(3), 55–67.
14. Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
15. Manthis, R. L. (2006). *Human Resource Management*. New York: South-Western College Pub.
16. Mas'ud, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 18(2), 87–101.
17. Maulidiya, R., Putri, E., & Sari, I. (2021). *Kompensasi dan Motivasi Kerja*. Malang: Literasi Nusantara.
18. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.
19. Nahita, A., & Saragih, S. (2021). *Komitmen Organisasional: Teori dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Jakarta: Kencana.
20. Nasfi, M. (2020). *Pengembangan Karir di Era Digitalisasi*. Surabaya: Unesa Press. Nugraha, H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains dan Manajemen, 17(1), 42–53.
21. Oktarina, M., Syafiril, R., & Hidayat, M. (2024). *Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 19(1), 75–88.
22. Poernamasari, I., Yuliana, D., & Fatmawati, R. (2023). *Pengembangan Karir dan Komitmen Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 11(2), 115–123.
23. Priyono, & Marnis, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
24. Putra, A. G., Riva'i, M., & Santoso, H. (2024). *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(1), 23–37.
25. Riyanto, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Budi Utama. Ritonga, H., & Sipahutar, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 13(1), 51–60.
26. Safitri, I., & Shobihah, N. (2020). *Pengembangan Karir dan Implikasinya terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Humaniora, 9(1), 34–42.

27. Sari, N., & Riana, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(2), 73–80.
28. Shanty, L. P., & Mayangsari, S. (2017). *Kompensasi dan Komitmen di Lingkungan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4(2), 12–21.
29. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategik, Teoritis dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
30. Triyanto, T., & Jaenab, R. (2020). *Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Penerbit Humanika.
31. Widyanti, I., Rachmawati, D., & Kurniawan, S. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmu Administrasi, 7(2), 49–56. Zohriah, L., Hamzah, M., & Wardani, N. (2023). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 10(1), 58–70.
32. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
33. Nugroho, R. (2005). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
34. Sekaran, U. (2006). *Research methods for business: A skill building approach* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
35. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.