

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DUKUNGAN ORGANISASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**(Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya)**

**Aisyiah Widiyastuti**

**Fakultas Ekonomi, Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo**

E-mail: [aisyahwidya98@gmail.com](mailto:aisyahwidya98@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of employee empowerment, organizational support and compensation on organizational commitment to millennial employees in Solo Raya. The sample in this study was 194 millennial generation employees. Sampling in this study used a non-probability sampling design with purposive sampling method. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression. The results of this study indicate that employee empowerment, organizational support and compensation have a positive and significant effect on organizational commitment.*

**Keywords:** *employee empowerment, organizational support, compensation, organizational commitment.*

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan sepaham dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi serta keinginan melakukan yang terbaik untuk organisasi (Faisal & Dewi, 2019). Komitmen organisasional di Indonesia memiliki tingkat yang tergolong masih rendah. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil dalam survei *Global Workforce Study* yang dilakukan oleh Tower Watson terhadap lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai tingkatan, memperlihatkan bahwa sebanyak 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dalam kurun waktu dua tahun, dan sebanyak 34% karyawan yang berniat untuk bertahan (Bisnis.com, 2014). *Global Leadership Study* dalam risetnya juga memperlihatkan bahwa di Indonesia lebih dari 30% tenaga kerja akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, 20% karyawan berencana pindah tempat kerja, 13% sedang mencari pekerjaan baru, dan hanya 28% karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaan (Kompas.com, 2018). Berdasarkan *Global Talent Leader Deloitte* dalam risetnya juga menyurvei terhadap 10.445 karyawan generasi milenial, memperlihatkan bahwa 43% karyawan generasi milenial tidak akan bertahan lebih dari 2 tahun dan hanya 28% yang berencana bertahan lebih dari 5 tahun (Kompas.com, 2019). Hal serupa juga ditunjukkan oleh sebuah laman pencari kerja yaitu *Job Street* Indonesia melakukan survei yang menunjukkan bahwa sebesar 66% karyawan generasi milenial gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun (Matranews.id, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan beberapa aspek yang berhubungan dengan komitmen organisasional agar tercipta komitmen yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk tetap berada di dalam perusahaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan lebih baik, sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan yang diinginkan.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi dan kompensasi. Faktor pertama, pemberdayaan karyawan merupakan pemberian otonomi, kepercayaan terhadap karyawan, wewenang, dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta

mengembangkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu perusahaan (Indra, 2020). Pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan, dengan adanya pemberdayaan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman jika dilibatkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan, dan karyawan akan merasa puas karena banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional. Penelitian dilakukan oleh Setiawan & Piartrini (2018) yang meneliti pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan *Departemen Housekeeping* pada *Villa Ocean Blue* dengan jumlah responden 46 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Faktor kedua yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah suatu tingkat dimana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Febriantoro & Juariyah, 2018). Dukungan organisasi dalam perusahaan dipandang sebagai kerangka yang sangat penting untuk dipahami dan diperhatikan. Ketika karyawan merasa perusahaan berlaku adil, adanya dukungan atasan terhadap karyawan, serta adanya penghargaan hal ini akan mendorong karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian dilakukan oleh Rikmaratri & Prohimi (2018) yang meneliti dampak keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional pada Pabrik Gula (PG) Redjoesarie Magetan Jawa Timur, dengan jumlah responden 121 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, serta dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor ketiga yaitu kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Arie & Aktif, 2020). Kompensasi dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan sehingga pemberian kompensasi kepada karyawan yang tidak berdasar keadilan maka akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasional. Penelitian dilakukan oleh Dewi & Piartrini (2020) yang meneliti pengaruh kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional Tenaga

Kerja Dinas Lingkungan Hidup Tabanan dengan jumlah responden 159 tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kesehatan keselamatan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional, 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional, 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan khususnya mengenai pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi dan kompensasi, 2) Memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan tingkat komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi dan kompensasi, 3) Bermanfaat bagi pengembangan manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasional.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Mahiri (2017) pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang terhadap karyawan, pemberian semangat dan dorongan kepada karyawan, pimpinan menghargai pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian informasi yang dibutuhkan karyawan sudah sesuai apa yang diharapkan. Pemberdayaan yang diberikan dari atasan sangat penting, adanya pemberdayaan maka dapat membuat karyawan semangat bekerja dan akan membuat karyawan merasa dihargai karena banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian semakin baik pemberdayaan karyawan yang diberikan oleh atasan, maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Setiawan & Piartrini (2018), hasil menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Suardani & Supartha (2018), hasil menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain dilakukan oleh Saputra & Wibawa (2019), hasil menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Desniari & Dewi (2020) dengan hasil bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

### **Dukungan Organisasi**

Menurut Pawestri & Pradhanawati (2017) dukungan organisasi merupakan sejauh mana organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Dengan adanya dukungan organisasi dapat berpengaruh pada bagaimana karyawan merasa dihargai yang kemudian dapat diterapkan dalam bentuk tindakan. Pemberian dukungan yang baik akan membuat karyawan semangat bekerja. Ketika organisasi memberikan dukungan, peduli terhadap kesejahteraan karyawan, serta adanya penghargaan terhadap karyawan maka secara langsung juga akan meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rikmaratri & Prohimi (2018), hasil menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Darupaksi (2020) dengan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain juga dilakukan oleh Desniari & Dewi (2020) dengan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

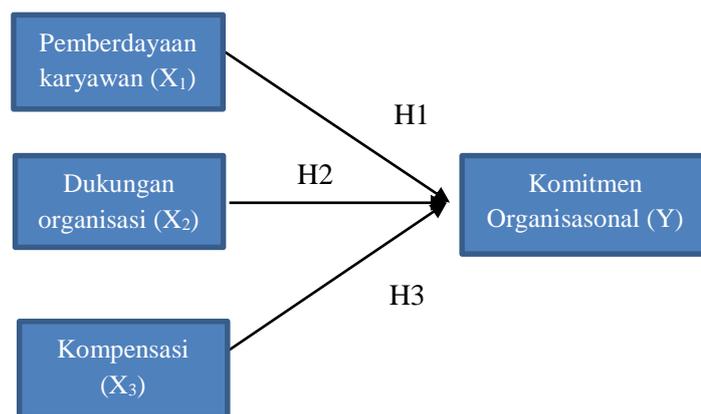
### **Kompensasi**

Menurut Menurut Sari & Riana (2018) kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung atas

kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat penting, karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, maka akan membuat karyawan merasa senang dalam bekerja, dan akan membuat karyawan merasa dihargai, karena kebutuhannya dapat terpenuhi. Semakin perusahaan memperhatikan kompensasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan, untuk tetap berorganisasi di dalam perusahaan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dewi & Piartrini (2020), hasil menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa & Ningsih (2020), hasil menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain juga dilakukan oleh Desniari & Dewi (2020) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat

antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial di Solo Raya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Hartono, 2013). Kriteria yang diambil adalah karyawan yang telah bekerja selama minimal 6 bulan, karena karyawan yang sudah bekerja 6 bulan, sudah beradaptasi terhadap lingkungan dan lebih mengetahui tentang perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, dengan penyebaran kuesioner secara online melalui *google form*. Penyebaran kuesioner secara online kepada responden untuk dijawab sendiri, terdiri atas lembar pertanyaan/ Pernyataan tertulis sesuai fakta dan kebenaran, yang dibuat masing-masing variabel, yaitu: variabel pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi, dan kompensasi terhadap komitmen organisasional. Hasil jawaban dalam butir-butir pernyataan kuesioner, kemudian diukur menggunakan skala likert, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Definisi operasional variabel pemberdayaan karyawan adalah suatu perusahaan memberikan tanggungjawab dan wewenang terhadap karyawan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengukuran pemberdayaan karyawan menggunakan 6 item pernyataan yang diadopsi dari Chiang & Hsieh (2012). Item pernyataan meliputi mengenai *meaning, competence, self-determination, impact*.

Definisi operasional variabel dukungan organisasi adalah suatu tingkat dimana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, menghargai kontribusi yang diberikan karyawan, dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Pengukuran dukungan organisasi menggunakan 6 item pernyataan yang diadopsi dari Robbins (2010). Item pernyataan mengenai kesejahteraan, tugas, respon pemimpin, kedekatan.

Definisi operasional variabel kompensasi adalah Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya. Pengukuran kompensasi menggunakan 5 item pernyataan yang diadopsi dari Sedarmayanti (2009). Item pernyataan mengenai tuntutan pekerjaan, keterampilan, penghargaan, kesesuaian kompensasi dengan karyawan pada perusahaan lain, kesesuaian gaji dengan standar pengupahan.

Definisi operasional variabel komitmen organisasional adalah suatu keinginan kuat seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai demi tercapainya tujuan organisasi. Pengukuran komitmen organisasional menggunakan 9 item pernyataan yang diadopsi dari Meyer & Allen (1991). Item pernyataan mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	90	46,4 %
Perempuan	104	53,6 %
<b>Usia</b>		
21-26 tahun	126	64,9 %
27-32 tahun	56	28,9 %
33-41 tahun	12	6,2 %
<b>Lokasi</b>		
<b>Perusahaan</b>		
Solo	23	11,9 %
Sukoharjo	34	17,5 %
Boyolali	17	8,8 %
Klaten	20	10,3 %
Wonogiri	62	32,0 %
Karanganyar	20	10,3 %
Sragen	18	9,3 %
<b>Lama Bekerja</b>		
6 bulan sampai < 3 tahun	104	53,6 %
3 tahun sampai < 6 tahun	65	33,5 %
6 tahun sampai < 9 tahun	16	8,2 %
9 tahun keatas	9	4,6 %
<b>Pendidikan</b>		
<b>Terakhir</b>		
SMP	12	6,2 %
SMA/SMK	136	70,1 %
D3	13	6,7 %
S1	33	17,0 %

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil deskripsi karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden didominasi berjenis kelamin perempuan (53,6%) dan karyawan yang berusia 21-26 tahun menjadi responden terbanyak (64,9%). Dilihat dari lokasi perusahaan sebagian besar berlokasi di wonogiri (32,0%). Jika dilihat dari lama bekerja, sebagian

besar lama bekerja responden berkisar antara 6 bulan sampai < 3 tahun (53,6%). Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah SMA (70,1%).

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2. KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2,7203
	df	325
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari uji validitas menunjukkan hasil nilai KMO Measure Of Sampling Adequacy (MSA) sebesar 0,845. Karena nilai KMO MSA diatas 0,5 serta nilai bartlett's test dengan Chi-Square 2,7203 dan signifikan pada 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

**Tabel 3. Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
PK1		.701		
PK2		.797		
PK3		.596		
PK4		.744		
PK5		.741		
PK6		.712		
DO2			.805	
DO3			.873	
DO4			.825	
DO6			.832	
K1				.605
K3				.518
K4				.860
K5				.873
KO2	.599			
KO3	.655			
KO4	.770			
KO5	.762			
KO6	.627			
KO7	.743			
KO8	.546			
KO9	.765			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Pengujian validitas dilakukan pada empat variabel dalam penelitian ini. Pada proses pengujian validitas tahap pertama, menunjukkan bahwa dari 26 item pernyataan terdapat pernyataan yang tidak valid, yaitu DO1 dan DO5 dari variabel dukungan organisasi, selanjutnya K2 dari variabel kompensasi, setelah itu KO1 dari variabel komitmen organisasional. Empat item tersebut dikeluarkan, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua item sudah valid, yang meliputi enam item pernyataan dari variabel pemberdayaan karyawan (PK), empat item pernyataan dari variabel dukungan organisasi (DO), empat item pernyataan dari variabel kompensasi (K), delapan item pernyataan dari variabel komitmen organisasional (KO). Dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari empat variabel tersebut, menunjukkan hasil yang dikatakan valid, karena telah terekstrak sempurna dan memiliki factor loading > 0,50.

#### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Pemberdayaan Karyawan	0,837
Dukungan Organisasi	0,902
Kompensasi	0,788
Komitmen Organisasional	0,867

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas, variabel yang digunakan nilainya secara umum dikatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

#### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

	Komitmen Organisasional	
	(t)	Signifikan
Pemberdayaan Karyawan	2,535	0,012
Dukungan Organisasi	4,206	0,000
Kompensasi	4,266	0,000
R <sup>2</sup>	0,311	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,300	
F	28,594	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

#### a. Hasil Uji t

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karena didapatkan hasil nilai t sebesar 2,535 dengan tingkat signifikansi 0,012 ( $p < 0,05$ ). Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karena didapatkan hasil nilai t sebesar 4,206 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karena didapatkan hasil nilai t sebesar 4,266 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga **hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3 didukung** dalam penelitian ini.

#### b. Hasil Uji F

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh pada komitmen organisasional karena didapatkan hasil nilai F sebesar 28,594 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

#### c. Pengujian Koefisien Determinasi

Pada pengujian hipotesis terdapat hasil yang menunjukkan ( $\text{Adjusted } R^2$ ) 0,300 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan, dukungan organisasi dan kompensasi menjelaskan variabel komitmen organisasional sebesar 30,0% dan selain itu sebesar 70,0% dipengaruhi oleh variabel independen.

## PEMBAHASAN

**Tabel 6. Kesimpulan Hasil Penelitian**

Hipotesis	Kesimpulan
H1 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional	Didukung
H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional	Didukung
H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional	Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

### Pengaruh pemberdayaan karyawan pada komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan pemberdayaan karyawan, berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Hal ini dapat terjadi dikarenakan seseorang

karyawan yang bekerja merasa nyaman dan betah, apabila adanya pemberdayaan yang baik, karyawan mampu mengetahui tanggungjawab pekerjaan pada perusahaan, memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta merasa menjadi bagian keluarga perusahaan, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, seperti halnya mencapai target yang diinginkan. Apabila pemberdayaan karyawan telah tercipta dengan baik, maka secara langsung akan meningkatkan komitmen organisasional seseorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desniari & Dewi (2020), bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

#### **Pengaruh dukungan organisasi pada komitmen organisasional**

Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Hal ini dapat terjadi apabila adanya dukungan organisasi yang baik. Karyawan merasa perusahaan peduli pada kesejahteraan karyawan, rekan sesama dan atasan mau mendengarkan masalah serta membantu ketika perlu bantuan, sehingga hal tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional. Apabila dukungan organisasi telah tercipta dengan baik, maka komitmen organisasional seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut juga meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desniari & Dewi (2020), bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

#### **Pengaruh kompensasi pada komitmen organisasional**

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Hasil ini dapat dimungkinkan karena karyawan merasa kebutuhannya di dalam perusahaan tersebut terpenuhi, kompensasi yang diberikan sesuai berat ringannya suatu pekerjaan, sehingga karyawan merasa senang saat bekerja dan memicu karyawan meningkatkan komitmen organisasional. Apabila kompensasi meningkat, maka komitmen organisasional juga meningkat. Hal ini sesuai penelitian yang

dilakukan oleh Desniari & Dewi (2020), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi milenial di Solo Raya.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi milenial di Solo Raya.
3. Kompensasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi milenial di Solo Raya.

### **Saran**

#### **1. Saran untuk penelitian selanjutnya**

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menentukan jumlah sampel yang lebih seimbang, untuk mewakili masing-masing wilayah.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memastikan secara langsung pemahaman mengenai item pernyataan kuesioner, dengan mengkonfirmasi kepada responden.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membedakan ukuran perusahaan di setiap wilayah yang bersangkutan untuk dijadikan sampel.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional, seperti: variabel kesehatan dan keselamatan kerja, variabel lingkungan kerja, karena variabel tersebut juga termasuk variabel yang masih jarang diteliti, sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan komitmen organisasional.

#### **2. Saran untuk perusahaan**

- a. Memberikan kebebasan berpikir dan berpendapat terhadap karyawan. Selain itu, karyawan perlu dilibatkan dalam mengidentifikasi masalah pada pekerjaan, dan memberikan peluang karyawan untuk memikirkan strategi penyelesaiannya. Cara lainnya dengan lebih membangun kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan, karena dengan cara tersebut akan membuat karyawan lebih percaya diri

dan merasa tertantang untuk berkembang, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional.

- b. Lebih menghargai kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan lebih peduli pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian jika karyawan merasa adanya dukungan organisasi yang tercipta dengan baik, maka akan dapat mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal dimana perusahaan tempat karyawan bekerja dan dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan yang mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan.
- c. Lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, seperti memberikan kompensasi yang adil sesuai jabatan, beban kerja setiap karyawan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu bisa juga dengan cara pemberian tunjangan, pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target kerja tertentu, serta pemberian fasilitas-fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa nyaman, loyal dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arie, N., & Aktif, B. N. (2020). Effect Of Compensation, Communication and Job Satisfaction On Organizational Commitment Of Tangsel Pos Employees. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, Vol 1 (4).
- Cahya, K. D. (2018). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/lifestyle/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>. (diakses pada 18 Maret 2021)
- Chiang, C., & Hsieh, T. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, Vol 31(1), Hal 180–190.
- Darupaksi, S. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi PD BPR BKK Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 22 (4).
- Desniari, K., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 9 (4), Hal 1401-1424.
- Dewi, D. A. D. K., & Piartrini, P. S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kerja Dinas Lingkungan Hidup Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 9 (4), Hal 1297-1317.

- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8 (6), Hal 3730-3755.
- Febriantoro, K., & Juariyah, L. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol 23 (2), Hal 81-90.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Indra, Aulia. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Pembinaan Terhadap Komitmen Organisasional di PT Bank Sumut Tbk Cabang Medan. *Jurnal Ecobisma*, Vol 7 (1).
- Khairunnisa, & Ningsih, S. U. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Spiritual, Gender dan Usia Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Teknik Industri X di Tangsel. *JITMI*, Vol 3 (1).
- Mahiri, E. A. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PDAM Kantor Pusat Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Vol 4 (2).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1(1), Hal 61–89.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6 (2).
- Redaksi (2020). Fenomena Pekerja Milenial Yang Mudah Menyerah, Kutu Loncat Dan Tidak Loyal. <https://matranews.id/fenomena-pekerja-milenial-yang-mudah-menyerah-kutu-loncat-tidak-loyal/>. (diakses pada 1 April 2021)
- Rikmaratri, R. D. Y., & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol 23 (1), Hal 1-10.
- Robbins, S. P. (2010). *Essentials Of Organizational Behavior*. Printice Hall International, Inc, New Jersey.
- Salman, G. (2019). <https://regional.kompas.com/read/2019/05/02/20125571/mengapa-pekerja-milenial-cepat-resign-dari-perusahaan>. (diakses pada 2 April 2021)
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Global Journal Of Management and Business Research*, Vol 19 (10).
- Sari, R. M., & Riana, I.G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7 (3), Hal 1539-1565.
- Sari, R. M., & Riana, I.G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7 (3), Hal 1539-1565.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Setiawan, I. P. I., & Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7 (1), Hal 164-191.
- Suardani, N. M. D., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7 (3), Hal 1426-1451.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarno, P. A. (2014). Mayoritas Perusahaan Indonesia Sulit Pertahankan Karyawan Kompetennya. <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20141129/237/276345/mayoritas-perusahaan-indonesia-sulit-pertahankan-karyawan-kompetennya>. (diakses pada 1 April 2021)
- Tanjung, M. S., Tanjung, H., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, Vol 1 (3).
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 (11), Hal 7022-7049.

### LAMPIRAN 1. INSTRUMEN PENELITIAN

<b>Pemberdayaan Karyawan</b> adalah suatu perusahaan memberikan tanggungjawab dan wewenang terhadap karyawan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengetahui tanggungjawab pekerjaan saya pada perusahaan.					
2.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya bertanggungjawab untuk hasil kerja sesuai wewenang yang telah diberikan.					
4.	Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana cara saya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya sering dilibatkan ketika mendiskusikan perubahan lingkungan kerja di dalam perusahaan.					
6.	Saya memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan karena atasan menghargai kemampuan saya.					

**Kompensasi** adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan berat ringannya suatu pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki.					
3.	Saya diberikan penghargaan atas prestasi yang saya miliki.					
4.	Saya merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan instansi lain dengan jenis dan tingkat pekerjaan yang sama.					
5.	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan standar pengupahan perusahaan lain.					

**Komitmen organisasional** adalah suatu keadaan dimana karyawan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.					
2.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini.					
3.	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada perusahaan ini.					
4.	Saya merasa kehidupan saya akan terganggu apabila berhenti di perusahaan ini.					
5.	Saya merasa akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini.					
6.	Saya merasa ingin tetap bekerja di perusahaan ini karena merasa butuh.					
7.	Saya bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan perusahaan.					
8.	Saya tidak akan menerima tawaran dari perusahaan lain untuk meninggalkan perusahaan ini.					
9.	Saya akan tetap setia, memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan ini.					