

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan Umum Pegadaian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan Umum Pegadaian

Pegadaian pada awalnya merupakan sebuah bank yang didirikan oleh VOC pada tanggal 20 Agustus 1746 di Batavia dengan nama Bank van Leening. Ketika VOC dibubarkan bersama Bank van Leening, kemudian dibentuk Pegadaian yang dikelola oleh swasta. Pemerintah kemudian mengambil alih Pegadaian dari pengelolaan swasta karena aktivitasnya dinilai menyusahkan masyarakat pada waktu itu. Tanggal 12 Maret 1901 didirikan Pegadaian milik pemerintah yang pertama di Sukabumi.

Pegadaian telah beberapa kali mengalami perubahan bentuk perusahaan. Berdasarkan Staatsblad 1930 No.266 Pegadaian menjadi Jawatan Pegadaian berstatus lembaga resmi Pemerintah. Peraturan Pemerintah RI no. 178 tahun 1961 menjadikan Pegadaian sebagai Perusahaan negara Pegadaian dan kemudian mengalami perubahan lagi menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan) Pegadaian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 tanggal 11 Maret 1969. Pada masa-masa tersebut Pegadaian berada di bawah Direktorat Jendral Moneter Dalam Negeri Departemen Keuangan. Seluruh karyawan pegadaian adalah pegawai negeri sipil dengan nomor induk pegawai (NIP) Departemen Keuangan. Status Pegadaian

berubah Menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pegadaian berdasarkan PP No. 10 Tahun 1990. Setelah menjadi Perusahaan Umum Pegadaian, maka seluruh kekayaan termasuk karyawan Pegadaian dipisahkan dari administrasi Departemen Keuangan.

Menjadi Perusahaan Umum, membuat Pegadaian ingin menciptakan citra baru di mata publik yang selama ini memandangnya sebelah mata. Slogan Pegadaian “Mengaasi Masalah Tanpa Masalah” merupakan rumusan yang ditetapkan untuk menunjukkan kepribadian Pegadaian sebagai suatu lembaga yang selalu memberikan solusi yang baik dan tepat untuk melindungi masyarakat. Peraturan Pemerintah RI No. 103 Tahun 2000 mempertegas tujuan Perum Pegadaian, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama golongan menengah ke bawah, memalului penyediaan dana atas dasar hukum gadai, juga menjadi penyedia jasa di bidang keuangan lainnya berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta menghindarkan masyarakat dari gadai gelap, praktik riba dan pinjaman tidak wajar lainnya.

Di usianya yang telah lebih dari 100 tahun, manfaat pegadaian makin dirasakan oleh masyarakat. Walaupun konsumen utamanya adalah masyarakat kelas menengah ke bawah tetapi ternyata Perum Pegadaian masih mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam bentuk pajak dan bagian keuntungan kepada pemerintah, di saat lembaga keuangan lainnya berada dalam situasi tidak menguntungkan.

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh Perum Pegadaian dewasa ini telah banyak mengalami perkembangan. Usaha-usaha tersebut antara lain:

- a. kredit gadai
- b. kredit tunda jual komoditas pertanian
- c. kredit kelayakan usaha
- d. layanan kredit syariah
- e. usaha sewa gedung
- f. usaha jasa taksiran/sertifikasi
- g. usaha jasa titipan
- h. galeri 24 (toko emas Pegadaian)

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan Umum Pegadaian

4.1.2.1. Visi Perusahaan Umum Pegadaian

Visi yang dimiliki Perum Pegadaian adalah: “Pegadaian pada tahun 2010 menjadi perusahaan yang modern, dinamis dan inovatif dengan usaha utama gadai”. Modern dalam hal kondisi fisik, sarana dan prasarana, serta sistem kerja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern atau mampu memberi solusi bagi masalah ekonomi masyarakat yang hidup di zaman modern ini. Dinamis tercermin dari sikap dan perilaku seluruh pegawai dalam hal kecepatan pelayanan dan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan serta semakin mampu merespon dengan cepat kebutuhan konsumen. Inovatif dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam

menyempurnakan produk yang sudah ada dan menciptakan produk-produk baru yang menguntungkan serta selalu memperbaiki dan menyempurnakan sistem dan prosedur yang berlaku.

4.1.2.2 Misi Perusahaan Umum Pegadaian

Misi Pegadaian adalah: “Ikut membantu program pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah, melalui kegiatan utama penyauran kredit gadai dan melakukan usaha lain yang menguntungkan”. Untuk melaksanakan misi tersebut dicanangkan budaya perusahaan “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah” yang diimplementasikan dalam etos dan budaya kerja “Si Intan”. Semboyan Mengatasi Masalah Tanpa Masalah ditetapkan secara resmi oleh Direksi pada tanggal 10 April 1991. semboyan tersebut mencerminkan ciri utama pelayanan Pegadaian, yaitu:

1. Mengatasi masalah keuangan atau kebutuhan dana dengan pelayanan dalam waktu yang relative singkat
2. Tidak menuntut persyaratan-persyaratan administrasi yang menyulitkan.

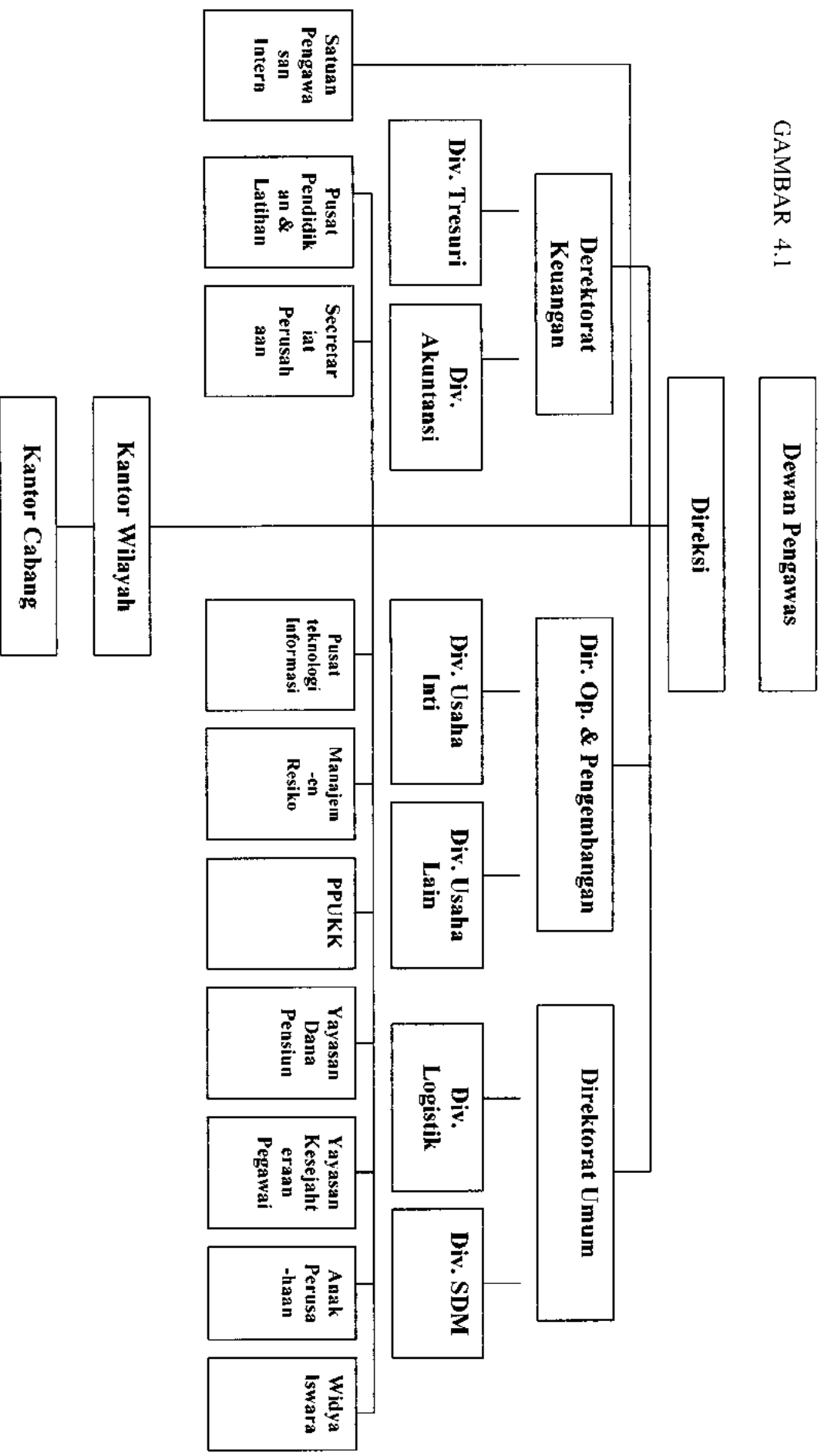
Si Intan merupakan kepanjangan dari Inovatif, Nilai moral tinggi, Terampil, Adi layanan, dan Nuansa citra. Rumusan ini dikembangkan pada tahun 1995 untuk menjiwai sikap perilaku kerja karyawan sehari-hari

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan Umum Pegadaian.

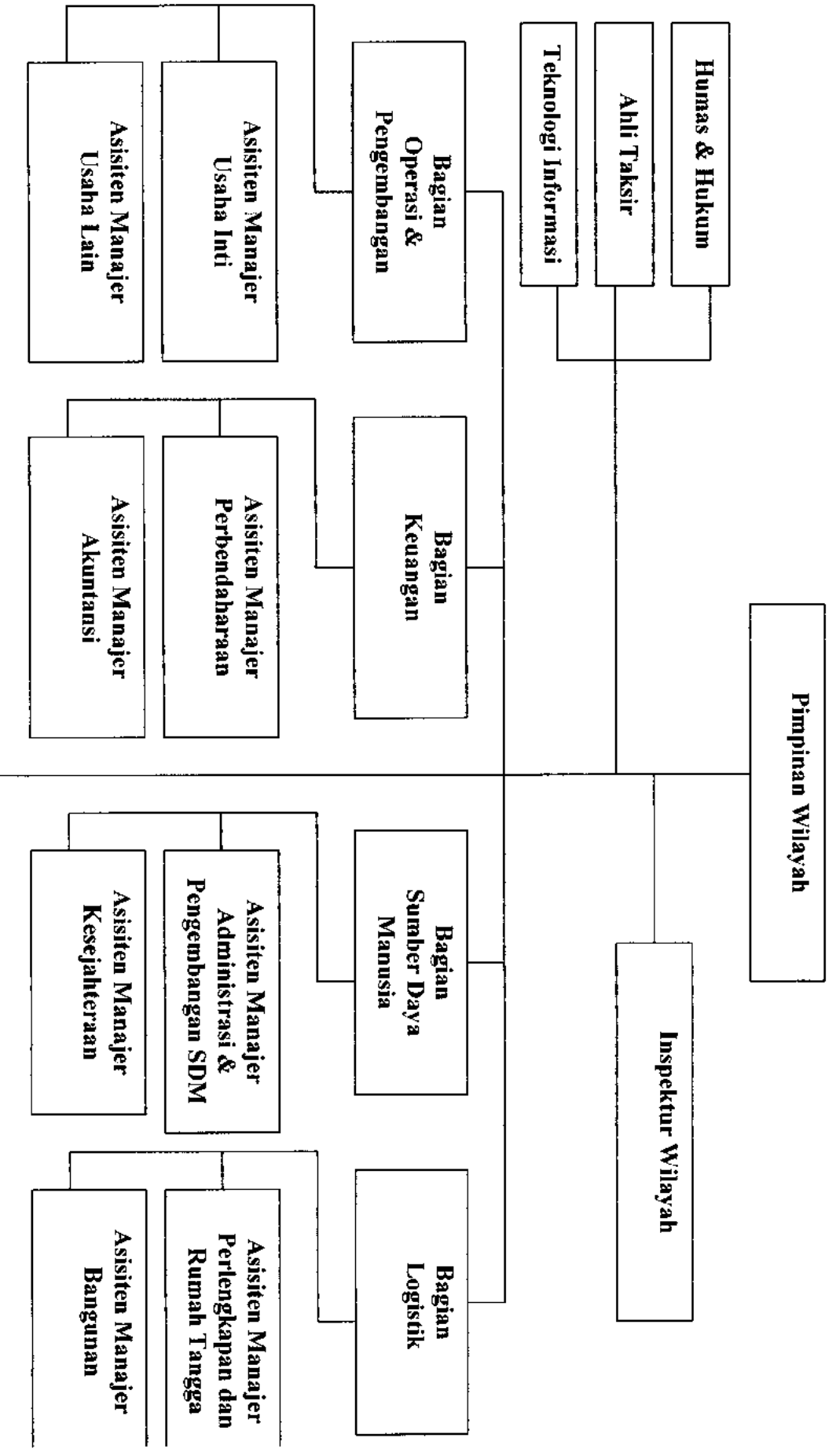
Secara umum struktur organisasi dari Perum Pegadaian dimulai dengan kedudukan teratas dipegang oleh Dewan Pengawas dan struktur organisasi paling bawah adalah Kantor Cabang. Gambar 4.1 berikut merupakan bagan struktur organisasi Perum Pegadaian secara umum.

Untuk Perum Pegadaian – Kantor Wilayah Jogjakarta struktur organisasinya berada satu tingkat di atas Kantor Cabang. Setiap Kantor Wilayah membawahi beberapa Kantor Cabang. Gambar 4.2 berikut merupakan bagan struktur organisasi Kantor Wilayah Perum Pegadaian

GAMBAR 4.1



GAMBAR 4.2



4.2 Analisis Deskriptif Kualitatif

4.2.1 Observasi

Berdasarkan observasi yang dilakukan, suasana kerja yang tercipta di lingkungan Perum Pegadaian – Kantor Wilayah Jogjakarta cukup menyenangkan. Desain ruangan rata-rata terkesan rapi dan lega dengan penyaliran dan sirkulasi udara yang baik. Setiap manajer bagian ditempatkan menjadi satu dengan karyawannya sehingga menimbulkan suasana terbuka yang membuat karyawan maupun atasan dapat saling mengontrol dalam bekerja, saling mengenal dengan lebih baik, dan saling memperhatikan. Situasi tersebut dapat memperlancar arus komunikasi dan informasi antara atasan dan bawahan.

Kerja sama yang baik terlihat dari perilaku para karyawan sehari-hari, saling menghormati dan menghargai juga tampak dari cara mereka bersikap antara satu dan yang lain. Komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan selalu berusaha mencapai standar kerja yang ditentukan, terus berusaha meningkatkan kemampuan dan memiliki kebanggaan sebagai karyawan di Perum Pegadaian. Rata-rata karyawan juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perum Pegadaian sendiri berusaha mengimbangi kepercayaan karyawan tersebut antara lain dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai, memfasilitasi aktivitas yang sifatnya meningkatkan kemampuan karyawannya dan loyal terhadap karyawannya.

Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa di Perum Pegadaian – Kantor Wilayah Jogjakarta telah memiliki iklim kerja yang mendukung terciptanya sebuah

komitmen organisasi yang cukup tinggi. Hal ini tentu saja sangat bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan merupakan keunggulan tersendiri yang belum tentu dapat dimiliki oleh perusahaan lain.

4.2.2 Analisis Karakteristik Responden

4.2.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	20	50 %
Wanita	20	50 %
JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Perolehan data jenis kelamin responden ini dapat dilihat dari lampiran yang berasal dari kuisioner yang diisi oleh responden. Tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria sama dengan jumlah karyawan berjenis kelamin wanita yaitu masing-masing berjumlah 20 responden. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa dalam merekrut karyawannya, tidak terdapat diskriminasi gender, dan bahwa wanita mempunyai peluang yang sama dengan pria dalam meniti jenjang karir.

4.2.2.2. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Prosentase
< 25 tahun	1	2,5 %
26 – 35 tahun	17	42,5 %
36 – 45 tahun	17	42,5 %
> 45 tahun	5	12,5 %
JUMLAH	40	100%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun hanya ada 1 orang atau 2,5 % dari jumlah responden. Jumlah responden yang berusia lebih dari 45 tahun hanya ada 5 orang atau 12,5 % dari jumlah responden. Sebanyak 17 responden (42,5%) berusia 26 – 35 tahun yang sebanding dengan jumlah responden yang berusia 36 – 45 tahun. Hal ini berarti sebagian besar responden (karyawan) berada dalam usia 26 – 45 tahun yang masih dapat dikategorikan sebagai usia produktif, yaitu usia dimana seseorang dapat menghasilkan kinerja yang optimal, mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan dapat dikatakan telah stabil secara emosional. Karakteristik tersebut dapat menghasilkan output yang berkualitas jika dikelola dengan tepat.

4.2.2.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel. 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SLTA	13	32,5 %
2.	D3	4	10 %
3.	S1	17	42,5 %
4.	S2	2	5 %
5.	Lain-lain	4	10 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Tingkat pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah sarjana Strata 1 yaitu sejumlah 17 orang atau 42,5 % dari keseluruhan responden. Empat orang responden (10 %) lulusan D3, dua orang responden (5 %) telah menyelesaikan pendidikan terakhir sebagai sarjana Strata 2, dan 4 orang responden atau 10 % dari keseluruhan responden menempuh pendidikan terakhir selain 4 kategori tingkat pendidikan di atas. Data tersebut menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden dapat dikategorikan berpendidikan tinggi karena telah lulus perguruan tinggi.

4.2.2.4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 5 tahun	4	10 %
2.	6 – 10 tahun	10	25 %
3.	11 – 15 tahun	16	40 %
4.	> 15 tahun	10	25 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sejumlah 10 % dari keseluruhan responden yaitu 4 orang. 25 % responden yang terdiri dari 10 orang yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun, dan 10 orang responden lain telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Sisanya atau sejumlah 16 responden (40 %) telah mengalami masa kerja selama 11 – 15 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja cukup lama di Perum Pegadaian – Kantor Wilayah Jogjakarta sehingga dapat dikatakan telah cukup mengenal lingkungan kerjanya.

4.2.3. Analisis Variabel Penelitian

Analisis Variabel Penelitian digunakan untuk mengkategorikan jawaban yang diberikan responden atas item-item pertanyaan pada tiap variabel dari kuisioner yang disebar. Kategori jawaban tersebut dapat menggambarkan bagaimana perasaan atau sikap sebenarnya dari responden terhadap sebuah variabel dengan cara mengambil kesimpulan dari rata-rata jawaban yang ada. Variabel Penelitian yang dianalisis meliputi Struktur Organisasi (X1), Tanggung Jawab (X2), Penghargaan (X3), Kehangatan (X4), Support (X5), Loyalitas (X6), Resiko (X7), dan Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

4.2.3.1 Analisis Variabel Komitmen Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Penilaian Responden terhadap Variabel Komitmen Karyawan

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	15	37,5 %
5.	Sangat Setuju	25	62,5 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, maupun ragu-ragu terhadap variabel komitmen karyawan. Sebanyak 25 responden (62,5 %) menjawab sangat setuju, sedangkan sisanya yaitu 15 responden atau 37,5 % dari keseluruhan responden menjawab setuju terhadap variabel komitmen karyawan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

4.2.3.2. Analisis Variabel Struktur Organisasi (X1)

Tabel 4.6

Penilaian Responden terhadap Variabel Struktur Organisasi

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	
2.	Tidak Setuju	-	
3.	Ragu-ragu	11	27,5 %
4.	Setuju	25	62,5 %
5.	Sangat Setuju	4	10 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (62,5 %) menyatakan setuju terhadap variabel struktur organisasi, sedangkan 4 orang responden atau 10 % dari keseluruhan responden menjawab sangat setuju terhadap variabel ini.

Responden menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 27,5 % dari keseluruhan responden. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju maupun tidak setuju terhadap item-item pertanyaan dalam variabel struktur organisasi. Melihat data tersebut, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap struktur organisasi yang berlaku, sedangkan jawaban ragu-ragu menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa kurang puas terhadap struktur organisasi yang berlaku.

4.2.3.3. Analisis Variabel Tanggung Jawab (X2)

Tabel 4.7

Penilaian Responden terhadap Variabel Tanggung Jawab

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	1	2,5 %
4.	Setuju	27	67,5%
5.	Sangat Setuju	12	30 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Tidak ada jawaban sangat tidak setuju ataupun tidak setuju yang ditunjukkan dalam tabel 4.7 tersebut. Jawaban ragu-ragu hanya diberikan oleh 1 responden (2,5

%). Sejumlah 12 responden (30 %) menyatakan sangat setuju terhadap variabel tanggung jawab. Jawaban setuju diperoleh dari 27 responden yang merupakan jawaban paling dominan dalam variabel ini dengan prosentase sebesar 67,5 % dari keseluruhan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada umumnya mempunyai tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap perusahaan tetapi belum sepenuhnya diberikan kepada perusahaan.

4.2.3.4. Analisis Variabel Penghargaan (X3)

Tabel 4.8

Penilaian Responden terhadap Variabel Penghargaan

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	5	12,5 %
4.	Setuju	25	62,5 %
5.	Sangat Setuju	10	25 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dominasi jawaban ada pada kategori setuju dengan jumlah responden 25 atau 62,5 % dari jumlah total responden. Sepuluh responden (25 %) menyatakan sangat setuju terhadap variabel penghargaan.

sedangkan 5 orang responden atau 12,5 % dari keseluruhan responden bersikap ragu-ragu terhadap variabel penghargaan, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju terhadap variabel penghargaan. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa penghargaan yang diberikan cukup memadai, dan sebagian kecil lainnya merasa bahwa penghargaan yang diberikan belum seperti yang diharapkan.

4.2.3.5. Analisis Variabel Kehangatan (X4)

Tabel 4.9

Penilaian Responden terhadap Variabel Penghargaan

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	2	5 %
4.	Setuju	23	57,5 %
5.	Sangat Setuju	15	37,5 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Data dalam Tabel 4.9 tidak memperlihatkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju maupun tidak setuju terhadap variabel kehangatan. Responden yang menyatakan ragu-ragu hanya terdiri dari 2 orang atau 5 % saja dari

total jumlah responden. Sebanyak 23 responden (57,5 %) menyatakan setuju ditambah dengan 15 responden (37,5 %) menyatakan sangat setuju terhadap variabel kehangatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja yang terjadi di Perum Pegadaian terasa nyaman dan hangat bagi para karyawannya sehingga karyawan merasa betah di lingkungan kerjanya.

4.2.3.6. Analisis Variabel Support (X5)

Tabel 4.10

Penilaian Responden terhadap Variabel Support

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	1	2,5 %
4.	Setuju	26	65 %
5.	Sangat Setuju	13	32,5 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Dilah

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa kategori jawaban setuju mendominasi sikap responden terhadap variabel support yaitu sebanyak 26 responden atau 65 % dari keseluruhan responden. Tiga belas orang responden (32,5 %) menyatakan sangat setuju dan hanya 2,5 % dari total jumlah responden atau dengan kata lain hanya 1

orang responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap variabel support. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun setuju terhadap variabel support. Hal ini dapat berarti bahwa hampir seluruh responden merasakan adanya support yang baik dari rekan sekerja dan atasan.

4.2.3.7. Analisis Variabel Loyalitas (X6)

Tabel 4.11

Penilaian Responden terhadap Variabel Loyalitas

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	3	7,5 %
4.	Setuju	21	52,5 %
5.	Sangat Setuju	16	40 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Loyalitas karyawan tidak diragukan lagi dalam hal ini. Data dalam Tabel 4.11 menunjukkan bahwa 52,5 % dari total jumlah responden yaitu sebanyak 21 orang menyatakan setuju terhadap variabel loyalitas, ditambah dengan 16 responden (40 %) menyatakan sangat setuju terhadap variabel ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa 92,5 % karyawan Perum Pegadaian yang menjadi responden memiliki loyalitas

tinggi terhadap perusahaan. Sisanya, yaitu 3 orang responden (7,5 %) bersikap ragu-ragu terhadap variabel loyalitas. Hal ini terjadi mungkin dikarenakan ketidakpuasan responden yang bersangkutan terhadap faktor-faktor tertentu.

4.2.3.8. Analisis Variabel Resiko (X7)

Tabel 4.12

Penilaian Responden terhadap Variabel Resiko

No.	Kategori Jawaban	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Ragu-ragu	3	7,5 %
4.	Setuju	29	72,5 %
5.	Sangat Setuju	8	20 %
	JUMLAH	40	100 %

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.12 menunjukkan sejumlah 29 orang responden atau 72,5 % dari jumlah total responden menyatakan setuju terhadap variabel loyalitas ditambah 8 orang responden (20 %) menyatakan sangat setuju terhadap variabel yang sama. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden merasa diberi kelonggaran dalam cara melakukan pekerjaan masing-masing, sehingga didorong kreativitasnya dalam menyelesaikan tugas. Tidak terdapat responden yang

menyatakan sangat tidak setuju ataupun tidak setuju terhadap variabel resiko ini. Responden yang bersikap ragu-ragu hanya sejumlah 3 orang atau 7,5 % dari keseluruhan responden.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif menitikberatkan pada perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperlukan. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t. Pengolahan data untuk memperoleh analisis yang dimaksud dengan bantuan komputer program SPSS.

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + e$$

Dimana:

Y = komitmen organisasi karyawan Perum Pegadaian

a = konstanta

b₁-b₇ = koefisien regresi

X₁ = struktur organisasi

X₂ = tanggung jawab

X_3 = penghargaan

X_4 = kehangatan

X_5 = suport

X_6 = loyalitas

X_7 = resiko

e = error

Hasil pengolahan data secara statistik dengan bantuan program SPSS menunjukkan persamaan regresi $Y = 1,125 + 0,163 X_1 + 0,085 X_2 - 0,233 X_3 + 0,061 X_4 + 0,415 X_5 + 0,563 X_6 - 0,314 X_7$. Dari persamaan tersebut maka pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuraikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Struktur Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi struktur organisasi (X_1) sebesar 0,163 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel struktur organisasi terhadap komitmen karyawan. Hal ini berarti, setiap terjadi perubahan baik peningkatan maupun penurunan terhadap variabel Struktur Organisasi (X_1) di Perusahaan Umum Pegadaian maka akan diikuti oleh perubahan baik peningkatan maupun penurunan dari Komitmen karyawan (Y) perusahaan tersebut dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Semakin fleksibel dan simpel struktur organisasi akan membuat karyawan tidak terbebani dengan hal-hal yang bersifat administrative birokratif sehingga akan dapat mencurahkan perhatian yang lebih besar

untuk dapat menyelesaikan tugas sebaik mungkin yang kemudian akan semakin meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

2. Pengaruh Tanggung Jawab (X_2) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel tanggung jawab (X_2) sebesar 0,085 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel tanggung jawab terhadap komitmen karyawan. Hal ini berarti, setiap terjadi perubahan baik peningkatan maupun penurunan terhadap variabel Tanggung Jawab maka akan diikuti oleh perubahan baik peningkatan maupun penurunan dari Komitmen Karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Jika tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan semakin besar maka berarti kepercayaan perusahaan terhadap karyawan semakin besar sehingga dapat membuat karyawan merasa kemampuannya dipercaya oleh perusahaan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi yang kemudian dapat membantu terwujudnya komitmen yang lebih kuat dari karyawan tersebut terhadap perusahaan

3. Pengaruh Variabel Penghargaan (X_3) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Penghargaan (X_3) sebesar $- 0,233$ menunjukkan adanya pengaruh negatif atau berlawanan antara variabel Penghargaan (X_3) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Hal ini berarti, jika variabel Penghargaan mengalami penurunan maka Komitmen Karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya serta dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Dalam teori seharusnya penghargaan berpengaruh positif terhadap

komitmen karyawan, namun di Perusahaan Umum Pegadaian Kantor Wilayah Jogjakarta, penghargaan berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan. Padahal penghargaan yang diberikan di perusahaan ini menurut penilaian karyawan dapat dikategorikan baik Hal ini dapat terjadi karena sistem penghargaan yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan keinginan karyawan atau karena penghargaan tersebut lebih cenderung bersifat rupiah dimana bagi karyawan hal tersebut sudah menjadi wajar sehingga tidak lagi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang berakibat pula pada penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang bersangkutan.

4. Pengaruh Variabel Kehangatan (X_4) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Kehangatan (X_4) sebesar 0,061 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Kehangatan (X_4) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap terjadi perubahan baik peningkatan maupun penurunan terhadap variabel kehangatan (X_4) maka akan diikuti oleh perubahan baik peningkatan maupun penurunan dari Y dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Jika karyawan merasa nyaman dalam perusahaan, mempunyai hubungan yang harmonis baik dengan rekan sekerja maupun atasan dan suasana kerja yang terjadi menyenangkan baginya dimana hal-hal tersebut termasuk dalam variabel kehangatan, maka akan cukup membuat karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terutama untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan.

5. Pengaruh Variabel Support (X_5) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Support (X_5) sebesar 0,415 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Support (X_5) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap terjadi perubahan baik peningkatan maupun penurunan terhadap variabel Support maka akan diikuti oleh perubahan baik peningkatan maupun penurunan dari Komitmen Karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Ketika dalam perusahaan terdapat kerja sama yang baik antar karyawan maupun dengan atasan, adanya saling tolong menolong, dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan memadai maka karyawan akan merasakan adanya dukungan yang positif dalam bekerja yang akan membuat karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dari perusahaan sehingga dapat menumbuhkan kesadarannya untuk mewujudkan komitmennya pada perusahaan.

6. Pengaruh Variabel Loyalitas (X_6) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas (X_6) sebesar 0,563 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Loyalitas (X_6) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap terjadi perubahan baik peningkatan maupun penurunan terhadap variabel Loyalitas maka akan diikuti oleh perubahan baik peningkatan maupun penurunan dari Komitmen Karyawan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Jika perusahaan mampu meningkatkan loyalitas karyawan maka dengan sendirinya komitmen karyawan akan meningkat.

Hal ini terjadi karena variabel loyalitas sendiri termasuk dalam definisi komitmen karyawan terhadap organisasi.

7. Pengaruh Variabel Resiko (X_7) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel resiko (X_7) sebesar $-0,314$ menunjukkan adanya pengaruh yang negatif atau berlawanan dari variabel Resiko (X_7) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Hal ini berarti, jika variabel Resiko mengalami penurunan maka Komitmen karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya serta dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan. Seharusnya jika perusahaan mempercayakan pengambilan resiko oleh karyawan dan memberikan peluang bagi karyawan untuk menyalurkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan akan mendorong karyawan untuk terus mengembangkan potensinya dalam mengelola pekerjaannya. Karena dengan adanya kepercayaan untuk mengambil resiko yang dibutuhkan dan keleluasaan dan berkreativitas, maka karyawan dituntut untuk bertanggung jawab atas resiko dan kreativitas yang diambilnya sehingga karyawan akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan yang merupakan perwujudan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini ternyata yang terjadi adalah sebaliknya, ketika perusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam hal pengambilan resiko dan kreativitas, komitmen karyawan justru menurun. Hal ini mungkin terjadi karena ada karakteristik tertentu dari karyawan Perusahaan Umum Pegadaian Kantor Wilayah Jogjakarta dimana memberikan keleluasaan dalam

pengambilan resiko dan kreativitas kurang sesuai dengan karakteristik karyawan tersebut. Selain itu, mungkin keleluasaan dalam pengambilan resiko dan kreativitas masih kurang sesuai dengan yang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

4.3.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu bahwa dimensi iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Perum Pegadaian – Kantor Wilayah Jogjakarta dengan mengetahui keberartian koefisien regresi secara keseluruhan. Hasil dari pengolahan data secara statistik untuk menguji hipotesis pertama adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F hitung	F tabel	Sig
1 Regression	3.911	7	0.559	10,496	2,313	0,000
Residual	1,704	32	5.3E-02			
Total	5.615	39				

Sumber: Data Diolah

Data dalam Tabel 4.13 memperlihatkan besarnya F hitung adalah 10,496 dengan probabilitas 0,000 sedangkan nilai F tabel adalah 2,313 pada taraf nyata 5 %. Hal tersebut berarti semua variabel bebas (X_1 - X_7) secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Karyawan (Y) karena nilai F hitung (10,496) lebih besar dari nilai F tabel (2,313) dengan angka signifikansinya 0,000 pada taraf nyata 5 % ($P < 5\%$)

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,835	0,697	0,630	0,231

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.14 menunjukkan sejauh mana pengaruh semua variabel bebas (X) yang dalam penelitian ini terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, support, loyalitas, dan resiko terhadap variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Karyawan. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,697 merupakan besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dimensi iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 69,7%

Dari hasil Uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama yang menyatakan dimensi iklim organisasi secara serentak berpengaruh berpengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Perusahaan Umum Pegadaian, Kantor Wilayah Jogjakarta telah terbukti dan dapat diterima.

4.3.3. Uji t

Hipotesis Kedua yaitu diduga bahwa semua variabel dalam dimensi iklim organisasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Karyawan Perum Pegadaian – Kanwil Jogjakarta akan diuji dengan menggunakan uji parsial atau uji t untuk membuktikan kebenarannya. Adapun hasil dari uji t tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15

No	Var. Bebas	b	t hitung	t tabel	Keterangan	Sig.
1.	X ₁	0,163	1,686	2,037	t hit ≤ t tab Tidak Signifikan	0,102
2	X ₂	0,085	0,588	2,037	t hit ≤ t tab Tidak Signifikan	0,561
3.	X ₃	-0,233	-2,381	2,037	t hit ≤ - t tab Signifikan	0,023
4.	X ₄	0,061	0,546	2,037	t hit ≤ t tab Tidak Signifikan	0,589
5.	X ₅	0,415	3,571	2,037	t hit ≥ t tab Signifikan	0,001

6.	X ₆	0,563	6,121	2,037	t hit ≥ t tab Signifikan	0,000
7.	X ₇	-0,314	-2,941	2,037	t hit ≤ - t tab Signifikan	0,006

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.15 menunjukkan data sebagai berikut

1. Variabel struktur organisasi (X₁) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai tabelnya yaitu $1,686 \leq 2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti secara parsial variabel struktur organisasi (X₁) tidak mempengaruhi komitmen karyawan (Y).
2. Variabel tanggung jawab (X₂) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabelnya, yaitu $0,588 \leq 2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti, secara parsial variabel tanggung jawab (X₂) tidak mempengaruhi komitmen karyawan (Y).
3. Variabel penghargaan (X₃) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai negatif t tabelnya, yaitu $-2,381 < -2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti, secara parsial variabel penghargaan (X₃) mempengaruhi komitmen karyawan (Y).
4. Variabel kehangatan (X₄) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabelnya, yaitu $0,546 < 2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti, secara

parsial variabel kehangatan (X_4) tidak mempengaruhi komitmen karyawan (Y).

5. Variabel Support (X_5) memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabelnya, yaitu $3,571 \geq 2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti, secara parsial variabel support (X_5) mempengaruhi komitmen karyawan (Y).
6. Variabel Loyalitas (X_6) memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabelnya, yaitu $6,121 \geq 2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti, secara parsial variabel loyalitas mempengaruhi komitmen karyawan (Y).
7. Variabel Resiko (X_7) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai negatif t tabelnya, yaitu $-2,941 < -2,037$ pada taraf nyata 5 %, yang berarti, secara parsial variabel resiko (X_7) mempengaruhi komitmen karyawan (Y)

Dari data-data tersebut diperoleh keterangan bahwa tidak semua variabel bebas dapat mempengaruhi komitmen karyawan sebagai variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Variabel struktur organisasi (X_1), tanggung jawab (X_2) dan variabel kehangatan (X_4) merupakan variabel-variabel yang termasuk dalam kategori variabel yang tidak mempengaruhi komitmen organisasi (Y) jika secara parsial. Dalam hasil analisis regresi linier berganda, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan, tetapi setelah diuji secara parsial nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih dari 0,05 yang berarti tidak signifikan. Ketika sebuah variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh tidak signifikan

terhadap variabel terikatnya maka variabel bebas tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa di Perusahaan Umum Pegadaian Kantor Wilayah Jogjakarta, variabel struktur organisasi, tanggung jawab, dan kehangatan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Dengan kata lain, bagaimana pun kondisi struktur organisasi, tanggung jawab, dan kehangatan di Perum Pegadaian Kanwil Jogjakarta masing-masing tidak akan berpengaruh langsung terhadap tingkat komitmen karyawan.

Variabel penghargaan (X_3), support (X_5), loyalitas (X_6) dan variabel resiko (X_7) merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Setiap perubahan yang terjadi pada masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan di Perum Pegadaian Kanwil Jogjakarta.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semua variabel bebas dalam dimensi iklim organisasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan Perum Pegadaian-Kanwil Jogjakarta tidak terbukti dan tidak dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari Hasil analisis data pada Bab IV maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan seluruh Dimensi Iklim Organisasi (Struktur Organisasi, Tanggung Jawab, Penghargaan, Kehangatan, Support, Loyalitas, dan Resiko) secara bersama-sama terhadap Komitmen Karyawan. Hal dibuktikan dari hasil Uji F yang menunjukkan nilai F hitung (10,496) lebih besar dari nilai F tabelnya (2,313) pada taraf nyata 5 %. Besarnya pengaruh variabel Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) senilai 0,697. Hal ini berarti variabel Dimensi Iklim Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Komitmen Karyawan Perum Pegadaian - Kantor Wilayah Jogjakarta sebesar 69,7 %. Sisanya, yaitu sebesar 30,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Variabel Struktur Organisasi (X_1) dengan t hitung 1,686 , Tanggung Jawab (X_2) dengan t hitung 0,588 , dan Kehangatan (X_4) dengan t hitung 0,546 jika secara terpisah atau parsial tidak mempengaruhi Komitmen Karyawan (Y).

Hal tersebut dikarenakan nilai t hitung ketiga variabel bebas tersebut lebih kecil dari nilai tabelnya (2,037).

3. Variabel Penghargaan (X_3) dan Resiko (X_7) masing-masing secara parsial mempengaruhi Komitmen Karyawan (Y) karena nilai t hitung kedua variabel bebas tersebut lebih kecil dari nilai negatif t tabelnya (dengan pengujian dua sisi) yang berarti H_0 ditolak sehingga variabel Penghargaan dan variabel Resiko ada pengaruh terhadap Komitmen Karyawan Perusahaan Umum Pegadaian – Kantor Wilayah Jogjakarta secara sendiri-sendiri. Pengaruh yang diberikan oleh variabel Penghargaan dan variabel Resiko terhadap Komitmen Karyawan bersifat negatif karena koefisien regresi dari kedua variabel bebas tersebut menunjukkan nilai negatif, yaitu koefisien regresi variabel Penghargaan adalah - 0,163 dan koefisien regresi variabel Resiko senilai - 0,314. Hal tersebut berarti setiap terjadi peningkatan variabel Penghargaan maka akan terjadi penurunan terhadap Komitmen Karyawan atau sebaliknya, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Kondisi yang demikian juga berlaku untuk variabel Resiko yang sama-sama memiliki koefisien regresi bernilai negatif.
4. Variabel Support (X_5) dan Loyalitas (X_6) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) karena nilai t hitung kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari nilai t tabelnya. Pengaruh yang paling dominan diraih oleh variabel loyalitas (X_6)

dengan nilai t hitung yang paling besar daripada variabel bebas lainnya yaitu sebesar 6,121, sedangkan nilai t hitung variabel Support (X_5) sebesar 3,571, sementara nilai t tabel kedua variabel bebas tersebut adalah 2,037

5.2. Saran

Melihat dari hasil penelitian tersebut, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk digunakan sebagai masukan bagi Perum Pegadaian-Kantor Wilayah Jogjakarta untuk meningkatkan komitmen karyawannya.

1. Komitmen karyawan terhadap sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja, sikap dan perilaku dari karyawan yang bersangkutan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah atau pasif akan mempengaruhi kualitas kinerjanya, serta bersikap dan berperilaku kerja yang seperlunya saja, sehingga tidak mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki demi kepentingan bersama. Melihat pentingnya komitmen karyawan terhadap organisasi, maka pihak perusahaan atau dalam hal ini yang dikategorikan sebagai atasan hendaknya mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat komitmen karyawan sehingga kemudian dapat ditemukan solusinya.
2. Perusahaan perlu mengadakan semacam *sharing* bersama karyawannya untuk mengetahui iklim organisasi seperti apa yang ingin diciptakan di lingkungan kerjanya, terutama yang dapat meningkatkan komitmen

karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terutama berkaitan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel struktur organisasi, tanggung jawab, dan kehangatan yang ada di Perum Pegadaian Kanwil Jogja secara parsial tidak mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan dapat menentukan perlu tidaknya mencari tahu variabel lain yang dapat berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan atau hanya akan memusatkan perhatian pada variabel support, dan loyalitas yang dalam penelitian ini telah terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

3. Melihat hasil penelitian, variabel Resiko (X_7) dan variabel Penghargaan (X_3) memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen karyawan, maka hendaknya perusahaan mengevaluasi kembali mengenai kebijakan pemberian penghargaan dan kebijakan pengambilan resiko yang selama ini berlaku.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel support dan variabel loyalitas yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan sehingga kedua variabel tersebut hendaknya ditingkatkan keberadaannya untuk mendorong komitmen karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.