

Membangun Komitmen Kuat : Peran Kompetensi & Budaya pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang

Husein*, Librina Tria Putri, Abshor Marantika

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, 82PM+C7V, No. 54, 28411, Jl. Dr. A Rahman Saleh, Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463, Indonesia

*Penulis Korespondensi: huseinoemar3365@gmail.com

Abstract. This study focuses on efforts to build strong organizational commitment through the roles of competence and organizational culture at CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang. Organizational commitment is considered a reflection of individual loyalty and attachment to the organization, manifested through a strong belief in the organization's values and goals, the willingness to work towards the organization's benefit, and the desire to remain a part of it. This research utilized a quantitative approach, specifically multiple regression analysis, to assess the impact of competence and organizational culture on organizational commitment. A total of 38 respondents were selected using a census method. Hypothesis testing was performed through t-tests and F-tests to examine the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The study found that both competence and organizational culture significantly influence organizational commitment, both in isolation and when considered together. The analysis showed a strong positive relationship between competence, organizational culture, and organizational commitment, with the independent variables explaining 78.50% of the variance in organizational commitment. These results indicate that improving employee competence and strengthening the organizational culture are vital strategies for fostering long-term commitment within the company. Additionally, the study highlights the importance of aligning organizational culture with the values and goals of the organization to enhance overall employee engagement. By focusing on these areas, CV. Taman Agrowisata Bukit Naang can cultivate a committed workforce, which is essential for sustaining high levels of performance and organizational success. This research contributes to a better understanding of the factors that drive organizational commitment and provides practical recommendations for companies aiming to strengthen their workforce's loyalty and engagement in today's competitive business environment.

Keywords: Competence; Employee Engagement; Organizational Commitment; Organizational Culture; Sustainable Commitment

Abstrak. Penelitian ini berfokus pada upaya membangun komitmen organisasi yang kuat melalui peran kompetensi dan budaya organisasi di CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang. Komitmen organisasi dianggap sebagai cerminan loyalitas dan keterikatan individu terhadap organisasi, yang diwujudkan melalui keyakinan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk bekerja demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya analisis regresi berganda, untuk menilai dampak kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Sebanyak 38 responden dipilih menggunakan metode sensus. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t dan uji-F untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, baik secara terpisah maupun jika dipertimbangkan bersama-sama. Analisis menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, dengan variabel independen menjelaskan 78,50% varians komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dan penguatan budaya organisasi merupakan strategi vital untuk menumbuhkan komitmen jangka panjang di dalam perusahaan. Selain itu, studi ini menyoroti pentingnya menyelaraskan budaya organisasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Dengan berfokus pada area-area ini, CV. Taman Agrowisata Bukit Naang dapat membangun tenaga kerja yang berkomitmen, yang penting untuk mempertahankan kinerja tinggi dan kesuksesan organisasi. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mendorong komitmen organisasi dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan yang ingin memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawannya dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kompetensi; Komitmen Berkelanjutan; Komitmen Organisasi; Keterlibatan Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi dan menjamin keberlangsungan operasional perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas layanan maupun produksi.

Kompetensi karyawan menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang relevan dengan jabatan atau tanggung jawab tertentu. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan posisi mereka cenderung lebih produktif, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, dan dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik (Irmayanti et al., 2020). Dengan hal ini secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat menimbulkan rasa jenuh, penurunan motivasi, dan menurunnya komitmen terhadap perusahaan (Syafuruddin et al., 2021). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi aspek penting dalam manajemen SDM.

Selain kompetensi, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan simbol yang dianut bersama anggota organisasi. Budaya organisasi memengaruhi cara bekerja, interaksi antaranggota, dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Budaya yang kuat dapat menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan motivasi, dan loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang dijalankan secara konsisten akan mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat komitmen organisasi (Astuti, 2022).

Komitmen organisasi merupakan kesediaan dan loyalitas karyawan untuk mendukung tujuan perusahaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta tetap menjadi bagian organisasi (Rose, 2019). Komitmen organisasi adalah proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan jangka panjangnya (Luthans et al., 2013). Karyawan dengan komitmen tinggi akan menampilkan kinerja terbaik, produktif, dan bersedia melampaui tanggung jawab dasar mereka. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menimbulkan turnover tinggi, menurunkan loyalitas, dan memengaruhi kesinambungan perusahaan.

CV. Taman Agrowisata Bukit Naang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, berdiri pada tahun 2009 di atas lahan seluas 88 hektar. Perusahaan ini mengelola

lahan yang tetap mempertahankan nilai eksotis alamnya. Struktur organisasi CV. Taman Agrowisata Bukit Naang menetapkan jabatan dan bidang kerja bagi setiap karyawan. Dalam lima tahun terakhir, turnover karyawan menunjukkan fluktuasi yang memerlukan perhatian manajemen terkait loyalitas dan komitmen. Berikut data turnover karyawan selama periode 2020–2024 :

Tabel 1. Data Turnover Dan Jumlah Karyawan
Pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Tahun 2020 – 2024.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (orang)	Jumlah Karyawan Akhir (orang)	Rata-rata Karyawan	Karyawan Keluar (orang)	Karyawan Keluar (%)
2020	76	72	74	4	5,40%
2021	72	64	68	14	20,58%
2022	64	57	60.5	10	16,52%
2023	57	45	51	15	29,41%
2024	48	38	43	9	20,93%

Sumber : CV. Taman Agrowisata Bukit Naang (2025).

Berdasarkan data pada Tabel 1, turnover karyawan pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang dalam lima tahun terakhir menunjukkan tren yang fluktuatif, namun masih berada pada angka yang relatif tinggi. Pada tahun 2020, tingkat turnover masih rendah yaitu 5,40%. Namun pada tahun 2021 meningkat tajam hingga 20,58%, kemudian sedikit menurun pada 2022 menjadi 16,52%. Kondisi semakin mengkhawatirkan pada tahun 2023 karena turnover mencapai 29,41% atau hampir sepertiga dari jumlah karyawan rata-rata. Meskipun pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 20,93%, angka tersebut tetap berada di atas 10%, yang menurut Gillis (1994, dalam Setiawan, 2013) tergolong tinggi.

Tingkat turnover yang tinggi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada loyalitas dan komitmen karyawan (Hamisah & Nawawi, 2023). Dampaknya bukan hanya pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas organisasi serta pencapaian target perusahaan. Tingginya angka turnover juga mencerminkan adanya ketidakpuasan atau ketidakcocokan yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kompetensi maupun budaya organisasi (Yuarifo Lubis et al., 2024). Oleh karena itu, penguatan kompetensi karyawan dan pembenahan budaya organisasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik, merasa memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan, dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai jabatan cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan, menghadapi tekanan, dan menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan (Isma, 2019).

Budaya organisasi di CV. Taman Agrowisata Bukit Naang tercermin dari nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, kegigihan, dan pelayanan. Budaya yang kuat akan menumbuhkan rasa kebersamaan, memotivasi karyawan, dan membentuk perilaku kerja yang harmonis.

Namun, observasi menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi belum merata. Beberapa karyawan belum memahami visi-misi perusahaan, kurang komunikatif, dan cenderung bekerja sendiri. Hal ini berdampak pada rendahnya komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan motivasi untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen menyebabkan karyawan kurang tertarik mempertahankan hubungan dengan organisasi dan meningkatkan risiko turnover.

Sejumlah penelitian sebelumnya menegaskan hubungan antara kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen karyawan. Penelitian Jan & Hasan, (2020) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di perusahaan pariwisata. Penelitian Saputra & Rumangkit, (2021) menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi loyalitas dan komitmen karyawan dalam industri jasa, sedangkan Ellys & Ie, (2020) menekankan bahwa budaya organisasi meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Meskipun penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif antara kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen, penelitian pada konteks CV. Taman Agrowisata Bukit Naang masih terbatas. Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi untuk memahami pengaruh spesifik kedua variabel terhadap komitmen organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kompetensi

Kompetensi sebagai karekteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja (Dessler, 2020). Menurut Nagy, (2013) kompetensi adalah karekteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Suwatno & Priansa, (2014) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

Kotler & Amstrong, (2016) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi

menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Sutrisno, (2017) mengemukakan kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang.

Sutrisno, (2017) menambahkan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang di anut oleh anggota perusahaan dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Robbins, (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Lewis, (2018) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Raub & Borzillo, (2020) mengemukakan, budaya organisasi adalah sebagai suatu pola dari sumber yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah, adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan diajarkan kepada bawahan. Budaya organisasi memiliki karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan.

C. Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan fenomena sebagai implikasi dari berbagai perubahan yang terjadi. Sikap kerja karyawan yang mengalami perubahan pesat adalah komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasi. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Menurut Rachmawati, (2019) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya dalam organisasi. Menurut Ningrum et al., (2021) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan kelompok organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Menurut Wibowo, (2021) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Nursam, (2017) komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Taman Agrowisata Bukit Naang pada tahun 2024 yang berjumlah 38 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan model pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1–5, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, dan literatur pendukung.

Data penelitian dianalisis dengan metode statistik deskriptif dan inferensial menggunakan program SPSS versi 20. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda

dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, di mana Y adalah komitmen organisasi, X_1 adalah kompetensi, X_2 adalah budaya organisasi, α adalah konstanta, β_1 – β_2 adalah koefisien regresi, dan ϵ adalah error term. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk melihat pengaruh simultan dan uji t untuk melihat pengaruh parsial, serta diperkuat dengan uji koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui keeratan hubungan dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Identitasi Responden

Tabel 2. Identitasi Responden.

Kriteria	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin		
a. Laki-laki	27	71,05
b. Perempuan	11	28,95
Jumlah	38	100
Umur		
a. <20 tahun	2	5,26
b. 21-30 tahun	14	36,84
c. 31-40 tahun	17	44,74
d. >40 tahun	5	13,16
Jumlah	38	100
Pendidikan		
a. SD	3	7,90
b. SLTP/Sederajat	7	18,42
c. SLTA/Sederajat	20	52,63
d. DII/DIII	-	-
e. S1	8	21,05
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan (2025).

Berdasarkan Tabel 2, jumlah responden atau karyawan di CV. Taman Agrowisata Bukit Naang didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 orang. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di perusahaan tersebut lebih banyak membutuhkan tenaga fisik, sehingga posisi karyawan perempuan umumnya ditempatkan pada bagian kasir maupun pemandu wisata. Jika dilihat dari segi usia, terdapat 2 orang (5,26%) yang berusia di bawah 20 tahun, 14 orang (36,84%) berusia 21–30 tahun, 17 orang (44,74%) berusia 31–40 tahun, dan 5 orang

(13,16%) berusia lebih dari 40 tahun. Dengan demikian, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif.

Dari sisi pendidikan, karyawan yang berpendidikan Sekolah Dasar (SD) berjumlah 3 orang (7,90%), lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 7 orang (18,42%), lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) berjumlah 20 orang (52,63%), dan lulusan sarjana sebanyak 8 orang (21,05%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang merupakan lulusan SLTA atau sederajat.

Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas, pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau butir pernyataan yang valid dalam menentukan sebuah variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Kompetensi (X1)	Pernyataan 1	0,725	0,271	Valid
	Pernyataan 2	0,712	0,271	Valid
	Pernyataan 3	0,668	0,271	Valid
	Pernyataan 4	0,721	0,271	Valid
	Pernyataan 5	0,727	0,271	Valid
	Pernyataan 6	0,704	0,271	Valid
	Pernyataan 7	0,741	0,271	Valid
	Pernyataan 8	0,706	0,271	Valid
	Pernyataan 9	0,702	0,271	Valid
	Pernyataan 10	0,729	0,271	Valid
	Pernyataan 11	0,694	0,271	Valid
	Pernyataan 12	0,729	0,271	Valid
	Pernyataan 13	0,715	0,271	Valid
	Pernyataan 14	0,718	0,271	Valid
	Pernyataan 15	0,713	0,271	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Pernyataan 1	0,752	0,271	Valid
	Pernyataan 2	0,709	0,271	Valid
	Pernyataan 3	0,713	0,271	Valid
	Pernyataan 4	0,739	0,271	Valid
	Pernyataan 5	0,703	0,271	Valid
	Pernyataan 6	0,722	0,271	Valid
	Pernyataan 7	0,711	0,271	Valid
	Pernyataan 8	0,723	0,271	Valid
	Pernyataan 9	0,735	0,271	Valid
	Pernyataan 10	0,715	0,271	Valid
	Pernyataan 11	0,724	0,271	Valid
	Pernyataan 12	0,745	0,271	Valid
	Pernyataan 13	0,724	0,271	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
	Pernyataan 14	0,706	0,271	Valid
	Pernyataan 15	0,705	0,271	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Pernyataan 1	0,605	0,271	Valid
	Pernyataan 2	0,581	0,271	Valid
	Pernyataan 3	0,590	0,271	Valid
	Pernyataan 4	0,601	0,271	Valid
	Pernyataan 5	0,563	0,271	Valid
	Pernyataan 6	0,545	0,271	Valid
	Pernyataan 7	0,615	0,271	Valid
	Pernyataan 8	0,609	0,271	Valid
	Pernyataan 9	0,559	0,271	Valid
	Pernyataan 10	0,614	0,271	Valid
	Pernyataan 11	0,590	0,271	Valid
	Pernyataan 12	0,621	0,271	Valid
	Pernyataan 13	0,631	0,271	Valid
	Pernyataan 14	0,574	0,271	Valid
	Pernyataan 15	0,526	0,271	Valid

Sumber : Data Olahan (2025).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara koefisien korelasi (r) setiap item dengan r tabel. Berdasarkan tabel 3 diketahui semua item-item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung dari semua item-item pernyataan lebih besar dari nilai korelasi yang diperoleh dari tabel statistik (r tabel) yaitu sebesar 0,271.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,728	Reliable
Budaya Organisasi (X ₂)	0,736	Reliable
Komitmen Organisasi (Y)	0,606	Reliable

Sumber : Data Olahan (2025).

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi item pernyataan yang valid dalam mengukur variabel penelitian. Uji ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria: nilai $\geq 0,5$ menunjukkan reliabel, sedangkan $\leq 0,5$ menunjukkan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,5, yaitu Kompetensi (X₁) sebesar 0,728, Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,736, dan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,606. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Persamaan regresi linear berganda**Tabel 5.** Hasil analisa Regresi Linear Berganda.

		Coefficients^a	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.802	3.478
	Kompetensi (X ₁)	0.467	.089
	Budaya Organisasi (X ₂)	0.353	.089

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan (2025).

Hasil pada tabel 5 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan $Y = 7,802 + 0,467X_1 + 0,353X_2$. Adapun arti angka-angka pada persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) adalah bernilai positif 7,802 artinya Kompetensi, Budaya Organisasi bernilai 0 (nol), maka kinerja pemasaran akan tetap ada sebesar 7,802.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X₁) bernilai positif, yaitu 0,467, artinya setiap peningkatan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,467 dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₂) bernilai positif yaitu 0,353, artinya setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 6. Hasil Uji t.

		Coefficients^a		
Model		t	Sig.	Keterangan
1	Kompetensi	5.239	0,000	Signifikan
	Budaya Organisasi	3.979	0,000	Signifikan

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan (2025).

- Berdasarkan tabel 6 diperoleh signifikan dari variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikan yang didapat, variabel Kompetensi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel

Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang.

- b. Variabel Budaya Organisasi (X_2) diperoleh sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikansi yang didapat, variabel Budaya Organisasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang.
- c. Variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu variabel Kompetensi dengan signifikansi sebesar 0,000 dan t hitungnya lebih besar, yakni 5,239.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian variabel *independent* secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent*. Salah satu alat ukur untuk menguji hipotesis adalah uji F, dan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1906.399	2	953.199	63.790	.000 ^b
	Residual	522.996	35	14.943		
	Total	2429.395	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber : Data Olahan (2025).

Pada tabel 7 diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel Kompetensi, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Dengan demikian dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan koefisien korelasi (R).

Tabel 8. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²).

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.886 ^a	0.785	0.772	3.866

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan (2025).

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat Koefisien Korelasi (R) diperoleh sebesar 0,886 berada pada interval koefisien (0,80 – 1,000) yang diartikan terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel Kompetensi Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai R Square x 100%. Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square sebesar 0,785, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,785 x 100% = 78,50%, ditentukan oleh variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 21,50% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa mayoritas karyawan CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang adalah laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang. Dominasi karyawan laki-laki ini dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang lebih banyak memerlukan tenaga fisik, sehingga peran perempuan lebih banyak ditempatkan pada bagian tertentu seperti kasir maupun pemandu wisata. Jika ditinjau dari sisi usia, sebanyak 2 orang (5,26%) masih berusia di bawah 20 tahun, 14 orang (36,84%) berada pada rentang usia 21–30 tahun, 17 orang (44,74%) berusia antara 31–40 tahun, serta 5 orang (13,16%) berusia di atas 40 tahun. Data ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, sehingga diharapkan mampu bekerja dengan optimal dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden dengan latar belakang Sekolah Dasar (SD) berjumlah 3 orang (7,90%), lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 7 orang (18,42%), lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 20 orang

(52,63%), serta lulusan sarjana sebanyak 8 orang (21,05%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merupakan lulusan SLTA atau sederajat, yang berarti sebagian besar tenaga kerja memiliki kualifikasi pendidikan menengah atas sebagai modal dasar untuk bekerja di perusahaan.

Hasil uji t pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang. Indikator dengan tanggapan tertinggi terdapat pada aspek “Motif” dengan pernyataan “*saya mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien serta teliti*”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan baik, efisien, dan teliti dalam melaksanakan tugas agar dapat meminimalisir kerugian sekaligus mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Setiadi et.al (2016) yang berjudul “*Analisis Komunikasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Akademi Kepolisian)*”. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Moeherino (2013) yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja. Kompetensi juga dianggap sebagai faktor penyebab yang memengaruhi tercapainya kinerja unggul dalam pekerjaan.

Senada dengan hal tersebut, Sutrisno, (2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, atau kewenangan. Dengan demikian, kompetensi dapat dimaknai sebagai seperangkat perilaku yang mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang. Kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman kerja membentuk kompetensi yang kuat, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan teliti. Pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang, adanya pembinaan dan pengalaman kerja membuat karyawan semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, hasil uji t pada tabel 6 juga memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Indikator dengan tanggapan tertinggi adalah “Perhatian pada hal rinci” dengan pernyataan “*saya dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat*”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan dituntut memiliki integritas serta ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena ketidaktepatan dapat menimbulkan kerugian yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai yang dipahami, dihayati, serta dipraktikkan oleh anggota organisasi, yang kemudian menjadi dasar dalam membentuk aturan dan perilaku di dalam perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, dan budaya tersebut berperan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan. Aturan-aturan dalam organisasi perlu dipatuhi untuk meminimalisir kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan tepat dan cermat menjadi keharusan bagi setiap karyawan.

Penelitian Usmany et.al (2016) berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)”* juga mendukung temuan ini. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Budaya organisasi dipahami sebagai karakteristik yang melekat pada suatu perusahaan dan menjadi pembeda dengan organisasi lain, karena memuat norma perilaku dan nilai-nilai yang diterima bersama oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat akan memperkuat komitmen karyawan serta meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil analisis dengan uji F pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang. Dengan demikian, semakin baik kompetensi dan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi dari karyawan.

Komitmen organisasi sendiri dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku individu yang ditunjukkan melalui loyalitas, keterikatan, serta kesediaan untuk mendukung pencapaian visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi biasanya ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks penelitian ini, kompetensi dan budaya organisasi menjadi faktor penting untuk membangun komitmen tersebut. Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk memperkuat hasil penelitian, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti (2014) berjudul *“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja*

Perawat Terhadap Komitmen Organisasional RS. Eka Hospital Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini relevan dengan pendapat Wibowo Wibowo, (2021) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam aktivitas organisasional, serta menunjukkan loyalitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen ini seringkali tercermin dalam data kehadiran maupun tingkat turnover karyawan. Menurut Lewis, (2018) komitmen merupakan suatu kesepakatan untuk melaksanakan sesuatu, baik untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, maupun organisasi. Komitmen organisasi juga mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan serta kesediaannya untuk terikat pada tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, komitmen sangat diperlukan dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, begitu pula budaya organisasi yang secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut, yaitu kompetensi dan budaya organisasi, memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. Taman Agrowisata Bukit Naang Bangkinang. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk terus membangun budaya organisasi yang positif dengan menata struktur sesuai visi dan misi perusahaan, melaksanakan manajemen yang lebih terorganisir, menyingkirkan budaya kerja yang negatif, serta menginternalisasikan nilai-nilai baru yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja, pengembangan kemitraan, dan penyempurnaan administrasi secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya mengadakan kegiatan silaturahmi guna mempererat hubungan antar karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan nyaman. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pada objek yang sama dengan menggunakan variabel berbeda, misalnya kepemimpinan, motivasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi. Alternatif lain adalah penelitian dilakukan pada objek berbeda dengan variabel yang sama, sehingga hasilnya dapat

memberikan pembandingan dan memperkaya kajian terkait peran kompetensi serta budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di berbagai sektor industri.

DAFTAR REFERENSI

- AFT, S. (2018). *Karya tulis ilmiah penerapan kombinasi senam lansia dan musik gamelan untuk tekanan darah pada lansia dengan hipertensi di wilayah binaan Puskesmas Rowosari Semarang*.
- Anurogo, D. (2016). *The Art of Medicine: Seni mendeteksi, mengobati, dan menyembuhkan 88 penyakit dan gangguan kesehatan*. In M. Veronica & Fajarianto (Eds.), PT Gramedia Pustaka Utama.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- CT, H. (2021). Pengaruh pelaksanaan asuhan keperawatan keluarga terhadap perawatan kesehatan anggota keluarga lansia. *Indonesian Journal Health Science*.
- Data Penduduk Lansia Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. (2021).
- Deborah Siregar, Manurung, E. I., Sihombing, R. M., Pakpahan, M., Sitanggang, Y. F., Rumerung, C. L., Arkianti, M. M. Y., Tompunu, M. R. G., Trisnadewi, N. W., Tambunan, E. H., Simbolon, I., & Triwahyuni, P. (2020). *Keperawatan keluarga* (R. Watiranthos, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Eka Putri, D. (2021). Hubungan fungsi kognitif dengan kualitas hidup lansia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1147-1152. <https://doi.org/10.24912/tmj.v4i2.20818>
- Emilia, N. L., Susanto, D., Anggreyni, M., & S. J. (2022). Terapi bermain untuk meningkatkan kekuatan motorik dan kognitif pada lansia binaan Stikes Bala Keselamatan Palu di Kota Palu. *Idea Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.53690/ipm.v2i03.133>
- Erwanto, R., & Amigo, T. A. E. (2017). Efektivitas art therapy dan brain gym terhadap fungsi kognitif lansia. *Jurnal Kesehatan*, 10(02), 1-12. <https://doi.org/10.32763/dd4tm913>
- H, B. S. (n.d.). Penerapan expressive writing therapy terhadap penurunan depresi, cemas, dan stres pada remaja di wilayah binaan Puskesmas Rowosari Semarang. Stikes Kesdam IV/Diponegoro Semarang. (2021).
- Harnilawati, S. Kep. Ns. (2013). *Konsep dan proses keperawatan keluarga* (Amirullah, Ed.; Ke-1). Pustaka As Salam.
- Lansia, P. (2021). Profil Lansia.
- Manafe, L. A., & Berhimpon, I. (2022). Hubungan tingkat depresi lansia dengan interaksi sosial lansia di BPSLUT Senja CeraH Manado. *Jurnal Ilmiah Hospitality* 749, 11(1), 749-758.
- Mewujudkan Lansia Hebat Kota Semarang. (2021).
- Musi, M. A. N. (2021). *Neurosains-Menjawai Sistem Saraf dan Otak* (Kencana, Ed.). Prenada Media.
- N, A. (2022). Edukasi keluarga dalam pemberdayaan lansia (M. Nasrudin, Ed.; Cetakan Pe). PT Nasya Expanding Management.

- Organization, W. H. (2022a). *Ageing*.
- Organization, W. H. (2022b). *Demensia*.
- Pragholapati, A., Ardiana, F., & N. L. (2021). Gambaran fungsi kognitif pada lanjut usia (Lansia). *Jurnal Mutiara Ners*. <https://doi.org/10.51544/jmn.v4i1.1269>
- Putri, D. M. P. (2019). *Modul art therapy pada lansia dengan demensia* (D. M. P. Putri, Ed.; pp. 5-8).
- Putri, D. M., Nurrachmah, P. E., & Gayatri, D. (2017). Pengaruh latihan senam otak dan art therapy terhadap fungsi kognitif lansia dengan demensia di PSTW Yogyakarta Unit Budi Luhur dan Abiyoso. *Keperawatan*, 1-7. https://doi.org/10.31227/osf.io/db3a9_v1
- Ramayanti, E. D. (2020). Pengaruh brain gym terhadap fungsi kognitif pada lansia demensia. *Nursing Sciences Journal*, 4(2), 92. <https://doi.org/10.30737/nsj.v4i2.1280>
- Rizqi Alvian Fabanyo, S. L. M. A. (2023). *Buku ajar keperawatan keluarga (Family Nursing Care)* (N. M., Ed.). NEM.
- Sangadji, F., & A. I. (2018). Pengaruh senam otak terhadap peningkatan fungsi kognitif pada lansia. *Kesehat Madani Medika*.
- Selvia David Richard, S.Kep., Ns., M.K.K., & Srinalesti Mahanani, S.Kep., Ns., M.K. (2021). *Jurnal penelitian keperawatan. Jurnal Penelitian Keperawatan*, 4(1), Hal: 26-37.
- Setiawan, (2020). Faktor yang berhubungan dengan kejadian demensia di Puskesmas Jumpandang Baru Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Jurnal Medika Utama*, 01(02), 78-85.
- Siska Evi Martina, Rumondang Gultom, R. S. A. (2021). *Reminiscence mencegah kejadian demensia pada lansia*. Zahir Publishing.
- Suyanti Prasuci Pamungkas, R. S. (2021). Senam otak untuk meningkatkan fungsi memori pada lansia. *Journal URECOL*, 10, 858-865.
- Wahyuni, T. (2021). *Buku ajar keperawatan keluarga dilengkapi riset & praktik* (R. Awahita, Ed.; Digital). CV Jejak.
- Widyastuti, R. H., Andriany, M., Ulliya, S., & R. N. (2019). Gardening therapy: Alternatif tindakan dalam mencegah progresivitas demensia pada lansia di Panti Wreda. *JPPM (Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat)*. <https://doi.org/10.30595/jppm.v3i2.4053>