

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SPORT GLOVE INDONESIA

THE EFFECT OF COMPENTATION AND ORGANIZATIONAL COMMITE TOWARD THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT SPORT GLOVE INDONESIA

Oleh: **Putranto Tri Wijoyo**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: putrantotriwijoyo@gmail.com

Farlianto SE., MBA

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan PT Sport Glove Indonesia sebanyak 135 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan

Abstract

The study aimed to determine the effect of compensation and organizational commitment to employee performance of PT Sport Glove Indonesia. This research was causal associative quantitative approach. Subjects were 135 employees of PT Sport Glove Indonesia. The data of the research were collected by a questionnaire and analysed using multiple regression analysis. The results showed that compensation and organizational commitment has a positive effect on employee performance.

Keywords: Compentation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali

yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

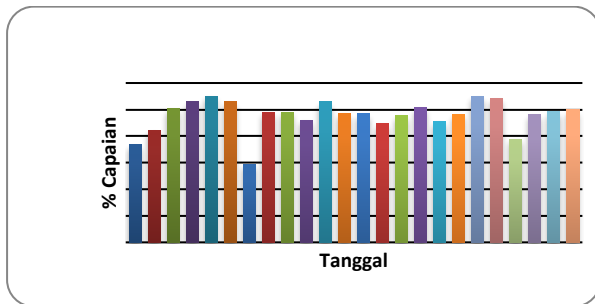
Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *uotput* yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sebagai perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) PT. Sport Glove Indonesia merupakan perusahaan yang sedang berkembang di bidang pembuatan sarung tangan. Permintaan produk dari konsumen yang terus bertambah menuntut PT. Sport Glove Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Dalam

peningkatan kinerja tersebut banyak masalah yang harus dihadapi.

Dalam efektifitas kerja, karyawan dituntut untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun dalam kenyataanya karyawan tidak bisa stabil dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan, hal ini didukung oleh tabel 1, 2, 3, 4, 5

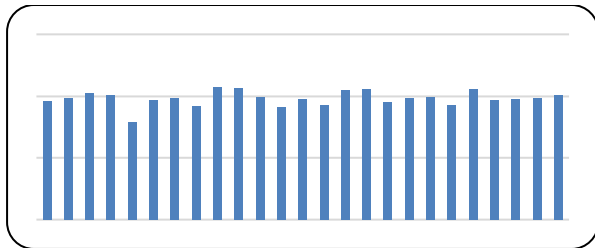
Tabel 1. Target aktual Produksi PT. SGI Agustus 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 1 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Agustus 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan Agustus terdapat 15 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

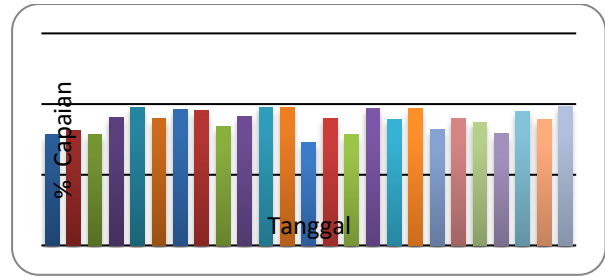
Tabel 2. Target aktual produksi September 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 2 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan September 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan September terdapat 14 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

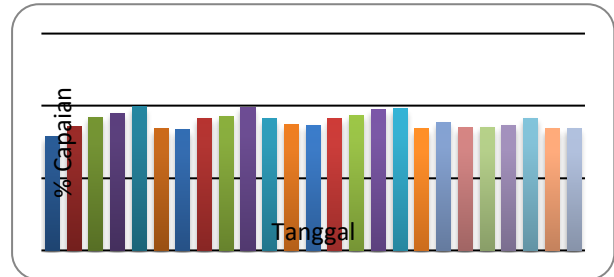
Tabel 3. Target aktual produksi Oktober 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 3 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Oktober 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan Oktober terdapat 25 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

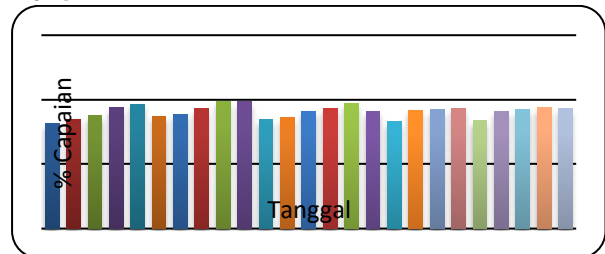
Tabel 4. Target aktual produksi November 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 4 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan November 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan November terdapat 23 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

Tabel 5. Target aktual produksi Desember 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 5 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Desember 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan Desember terdapat 25

hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi. tingkat kinerja bagian produksi sarung tangan mengalami naik turun atau tidak stabil padahal dengan jam kerja yang sama selama bulan Agustus-Desember.

Dalam efisiensi kerja, karyawan dituntut untuk menghasilkan produk dengan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan (input) dan pengeluaran (output), dalam arti karyawan dituntut untuk meminimalisir kesalahan dalam menghasilkan produk.

Tabel 6. Penurunan Efisiensi Kerja PT Sport Glove Indonesia

Jenis Produk	Target Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian	(%)	Output
Sarung tangan ukuran S	5 Bulan	5 Bulan, 27 hari	21,7 %	78,3 %
Sarung tangan ukuran M	5 Bulan	5 Bulan, 23 hari	18,5 %	81,5%
Sarung tangan ukuran L	5 Bulan	5 Bulan, 16 hari	12,9 %	87.1 %

Sumber: Laporan Data Produksi (data diolah)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa banyak ditemukan produk-produk yang tidak sesuai dengan standar, pada jenis produk sarung tangan ukuran S menghasilkan output 78,3% dengan realisasi penyelesaian 5 bulan lebih 27 hari, sedangkan untuk ukuran M menghasilkan output sebesar 81,5% dari realisasi penyelesaian 5 bulan lebih 23 hari, sedangkan untuk sarung tangan ukuran L menghasilkan output sebersas 87,1% dengan realisasi penyelesaian 5 bulan 16 hari., dapat di simpulkan bahwa perbandingan input yaitu target pengerjaan ternyata berbeda dengan realisasi pengerjaan, sehingga menghasilkan output yang tidak sesuai dengan perencanaannya. produk tersebut membutuhkan waktu lebih untuk diperbaiki. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan Supervisor bagian produksi, bahwa banyak produk yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan setelah melewati bagian kontrol kualitas, sehingga produk tersebut tidak dapat dipasarkan dan produk yang cacat tersebut harus diperbaiki sehingga mengurangi

efisiensi dari pembuatan sarung tangan tersebut.

Tabel 7. Hasil Pra Survey 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia

No	Faktor Menurunnya Kinerja	Jumlah	Presentase
1	Kompensasi	8	40,0%
2	Komitmen	6	30,0%
3	Motivasi	4	20,0%
4	Gaya Kepemimpinan	2	10,0%
Total		20	100%

Sumber: Data wawancara awal pada 9 Januari 2016

Dari data tabel 7 hasil pra survey dengan memberikan pertanyaan terbuka mengenai penyebab penurunan kinerja dapat di simpulkan bahwa dari jawaban 20 karyawan atau responden menyebutkan bahwa kompensasi dan komitmen mereka bekerja adalah faktor tertinggi dari penyebab penurunan kinerja mereka di perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini meneliti tentang kompensasi dan komitmen karyawan kepada organisasi.

Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam pemberian gaji, pihak perusahaan merasa bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan standar UMR kabupaten sleman 2016 yaitu sebesar Rp 1.388.000,00, namun pada kenyataanya, banyak karyawan yang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak setimpal dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa gaji yang mereka peroleh saat ini masih dianggap kurang jika dibanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena pekerjaan karyawan pada bagian produksi meliputi Sewing, Cuting dan Finishing, pada bagian Sewing dianggap pekerjaan yang paling berat karena melakukan penjahitan,

maka dari itu karyawan pada bagian Sewing berjumlah paling banyak yaitu 679 karyawan.

Dalam pemberian tunjangan, perusahaan hanya memberikan tunjangan pada hari raya, sedangkan karyawan berharap pihak perusahaan memberikan tunjangan lainnya. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan, mereka berharap perusahaan memberikan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan uang makan.

Dalam pemberian fasilitas, karyawan menilai bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang mendukung kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa fasilitas yang ada di perusahaan kurang mendukung kinerja mereka, seperti ruangan yang panas, sirkulasi udara yang kurang memenuhi, suara yang bising dan tempat kerja yang sempit.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Sport Glove Indonesia kepada para pegawainya yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non finansial meliputi fasilitas yang di dapat oleh karyawan selama bekerja diperusahaan.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian,

pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, pada karyawan di PT SGI . Menurut data hasil wawancara dengan HRD pada tanggal 11-01-2016 bahwa adanya kecenderungan kurangnya komitmen para karyawan di PT.SGI, hal itu dapat disimpulkan karena adanya banyak keinginan karyawan untuk mengajukan surat pengunduran diri kepada supervisor setiap bagian ketika ada beberapa karyawan yang bermasalah, mereka tidak mempertahankan diri mereka di perusahaan tersebut apabila mendapat surat peringatan (sp) tetapi justru ingin mengajukan surat pengunduran diri, tentu saja hal ini tidak baik untuk berlangsungnya perusahaan di kemudian hari.

Identifikasi Organisasi merupakan sebuah kebanggaan atas organisasinya serta menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. dari data hasil wawancara dengan 20 karyawan PT. SGI menemukan bahwa mereka tidak mengetahui apa visi misi dari perusahaan, bahkan mereka menganggap pekerjaan ini hanya sementara dan mempunyai niat untuk pindah dimasa yang akan datang agar kebutuhan mereka terpenuhi dari segi finansial.

Setiap karyawan diharapkan melibatkan dirinya dalam setiap kegiatan di perusahaan, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, seperti kegiatan kursus penggunaan mesin baru, seminar dan acara-acara lain yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan 20 karyawan bahwa mereka menyepelekan acara yang diadakan oleh perusahaan karena mereka menganggap kegiatan tersebut tidak terlalu bermanfaat bagi mereka.

Setiap karyawan diharapkan loyal dengan perusahaan, namun pada kenyataannya loyalitas karyawan tergolong rendah, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menginginkan pekerjaan lain yang lebih merasa karyawan itu terpenuhi kebutuhannya dari segi finansial. Data tersebut di peroleh

dari hasil wawancara oleh 20 karyawan PT.SGL.

Selanjutnya dari hasil observasi diatas faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut salah satu karyawan, apabila karyawan tersebut tidak termotivasi pada pekerjaannya, maka akan berdampak pada tingkat kinerjanya karena mereka akan bermalas-malas untuk bekerja sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal (hasil wawancara pada tanggal 12-01-2016).

Kemudian dari hasil observasi, faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Menurut salah satu karyawan, pemimpin merupakan sesuatu yang akan menjadi tolak ukur para karyawan dalam bekerja, ketika pemimpin mereka tidak ramah dan tidak berbaur kepada bawahannya akan berdampak pada tingkat kenyamanan para karyawan dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka tidak termotivasi pada pekerjaannya, apabila pemimpin mampu mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan maka dengan sendirinya karyawan akan bersemangat untuk bekerja sehingga tingkat kinerja mereka akan maksimal (hasil wawancara pada tanggal 12-01-2016).

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya dan komitmen karyawan tinggi maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dan komitmen terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak

perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara mendorong karyawan agar bekerja dengan maksimal di perusahaan.

Kajian Teori

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya teori menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja dari Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas tetapi dengan segala persyaratan standar kerja seperti penyelesaian tugas ataupun target yang terpenuhi dengan segala syarat yang sudah ditentukan dan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun Indikator Kinerja menurut McDonald & Lawton (1997) mengemukakan indikator kinerja antara lain : Efektivitas dan Efisiensi.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang

memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kompensasi yang di berikan PT.Sport Glove Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi merupakan hal yang dapat mendorong kinerja para karyawan. PT.Sport Glove Indonesia sudah memberikan kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, tetapi pihak karyawan tidak merasa puas dengan tunjangan yang sudah diberikan oleh perusahaan, karyawan menginginkan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan makan. Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan (2001). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan. Kompensasi yang sesuai juga dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan. Hal ini didukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia

Menurut Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2004) yaitu Gaji, Tunjangan dan Fasilitas.

Komitmen karyawan terhadap PT.Sport Glove Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstorm, 1985). Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan maksimal, sedangkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT.Sport Glove Indonesia cukup rendah karena mereka tidak mengharapkan bekerja di perusahaan itu selamanya tetapi mereka menginginkan bekerja di perusahaan lain yang lebih baik di kemudian hari, hal ini tentu saja berdampak pada semangat mereka selama bekerja di perusahaan. Agar komitmen karyawan terbentuk maka pihak perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan sistem yang direncanakan pihak perusahaan, kompensasi yang diinginkan para karyawan agar merasa puas dan cukup bekerja di perusahaan dan membangun komitmen mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jajang Aditya (2014) yang menyimpulkan bahwa

terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₂: Komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hasibuan, 2001). karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komitmen. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Komitmen pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena para pegawai merasa senang menghabiskan sisa karir pada organisasi ini, merasa organisasi memiliki arti yang sangat dalam, tidak berpikir untuk pindah ke organisasi lain, organisasi memiliki arti besar secara personal dan meninggalkan organisasi akan menimbulkan masalah serius, pegawai merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

H₃: Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia

METODELOGI

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sport Glove Indonesia yang beralamat di Krandon, Pandowoharjo, Ngaglik Sleman DI Yogyakarta.. Sedangkan waktu pelaksanaan pada Bulan Januari sampai dengan Maret 2016., penelitian ini menggunakan sampling method. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sport Glove Indonesia yang berjumlah 135 orang.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi KMO and *Bartlet's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 skala *likert*. Kuesioner yang disajikan berisi 27 pertanyaan yang terdiri atas 12 pertanyaan tentang kinerja

yang diambil dari kuisioner yang dikembangkan oleh Jajang Adiftya yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri (2014), 7 pertanyaan tentang kompensasi diambil dari kuisioner yang dikembangkan oleh Ririvega Kasenda dalam jurnalnya yang berjudul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang dan 8 pertanyaan tentang komitmen organisasi diambil dari jurnal yang ditulis oleh Cook, John dan Wall, Toby (1980) yang berjudul “New York attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment). Dari hasil uji validitas diperoleh nilai KMO and Bartlet’s sebesar 0,784.

Dari hasil uji validitas sebanyak 8 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai loading factor dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji CFA

	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,789		
Kinerja3	,814		
Kinerja5	,897		
Kinerja6	,812		
Kinerja8	,821		
Kinerja9	,823		
Kinerja10	,778		
Kinerja12	,881		
Kompensasi2			,774
Kompensasi3			,762
Kompensasi4			,751
Kompensasi5			,723
Kompensasi6			,768
Komitmen1		,502	
Komitmen3		,780	
Komitmen4		,745	
Komitmen6		,768	
Komitmen7		,834	
Komitmen8		,654	

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai loading factor dan average variance extracted (AVE). Nilai convergent

validity diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada tabel 7 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

Tabel 7. Hasil AVE

Variabel	AVE
Kompensasi	0,654
Komitmen organisasi	0,637
Kinerja_Karyawan	0,705

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi, AVE, *Discriminant Validity*, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Korelasi, AVE, Discriminant Validity

Variabel	AVE	Kompensasi	Komitmen	Kinerja
Kompensasi	0,654	0,654	0,268**	0,311**
Komitmen organisasi	0,637	0,627	0,637	0,335**
Kinerja_	0,705	0,635	0,659	0,705

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang (63,7%), berusia 21-25 tahun (49,6%),

berpendidikan SMA (93,3%), dan telah bekerja selama 1 tahun (28,1%).

2. Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 99 orang (73,3%), mayoritas pegawai memberikan penilaian terhadap kompensasi pegawai masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 97 orang (71,9%), dan mayoritas pegawai yang menilai bahwa komitmen organisasi di dalam kantor masuk dalam kategori sebanyak 88 orang (65,2%).

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,312**	0,269**	0,284**	0,259**
Usia	0,278**	0,238**	0,242**	0,222**
Pendidikan	0,266**	0,205**	0,198**	0,173**
Lama_Bekerja	0,256**	0,235**	0,215**	0,212**
Kompensasi		0,256**		0,203**
Komitmen_organisasi			0,232**	0,154*
R ²	0,614**	0,665**	0,652**	0,680**
Δ R ²	0,614	0,052	0,038	0,066

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dibuktikan

dengan koefisien beta sebesar (β) 0,256 (**p<0.05; p=0,000). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR²) 0,052; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Handoko (2008) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan.

Kadarisman (2012) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Karyawan PT. Sport Glove Indonesia sudah menerima kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, tetapi pihak karyawan tidak merasa puas dengan tunjangan yang sudah diberikan oleh perusahaan, karyawan menginginkan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan makan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Manado.

2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988).

Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstorm, 1985). Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan maksimal, sedangkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia cukup rendah karena mereka tidak mengharapkan bekerja di perusahaan itu

selamanya tetapi mereka menginginkan bekerja di perusahaan lain di kemudian hari, hal ini tentu saja berdampak pada semangat mereka selama bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jajang adiftya (2014) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar koefisien beta (β) sebesar 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066, maka hipotesis ketiga diterima.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komitmen. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Komitmen pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena para pegawai merasa senang menghabiskan sisa karir pada organisasi ini, merasa organisasi memiliki arti yang sangat dalam, tidak berpikir untuk pindah ke organisasi lain, organisasi memiliki arti besar secara personal dan meninggalkan organisasi akan menimbulkan masalah serius, pegawai merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan

koefisien beta (β) sebesar 0,256 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,052.

- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038.
- c. Kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi dan komitmen organisasi dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 6,6%. Dengan demikian masih terdapat 93,4% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ($\Delta R^2 = 61,4\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi

organisasi yang mempengaruhi efek kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Oleh karena itu, karyawan PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk:
 - a. Terkait dengan kompensasi, pimpinan PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan cara memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian tunjangan, seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan keluarga, sehingga para karyawan merasa puas dan mempunyai semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.
 - b. Terkait dengan komitmen organisasi, pimpinan PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk meningkatkan dan memperbaiki komitmen organisasi karyawan dengan cara mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi, meningkatkan komunikasi dengan para karyawan untuk memperbaiki kinerja seluruh karyawan, dan menciptakan keadilan organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Sitekideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 4*

Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19.

Cook, John dan Wall, Toby. (1980). New York attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology* 53. *Great Britain*

Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Manado. *Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013*.

Kadarisman, M. (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

McDonald & Lawton. (1977). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

DAFTAR PUSTAKA

Adiftya, Jajang. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap

Lampiran

Kinerja

No	Pernyataan
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan
3	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya Sehingga mendekati standar perusahaan/instansi
4	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim
5	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas
7	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru
8	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
9	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah
10	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan atau pegawai lain untuk mencapai efisiensi
11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas administrasi
12	Saya memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik

Kompensasi

No	Pertanyaan
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.
3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.
4	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.
5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi .
6	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.
7	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan
1	Saya cukup bangga dapat memberitahu orang-orang disekitar saya dalam pekerjaannya
2	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi
3	saya akan merekomendasikan teman dekat untuk bergabung staft kami .
4	Saya tidak bersedia untuk menempatkan diri keluar hanya untuk membantu organisasi .
5	Dalam pekerjaan saya, saya ingin merasa saya membuat beberapa usaha , bukan hanya untuk diri sendiri tetapi untuk organisasi juga.
6	Saya kadang-kadang merasa seperti ingin meninggalkan pekerjaan ini untuk selamanya
7	Bahkan jika perusahaan tidak melakukan terlalu baik secara finansial , saya akan enggan untuk mengubah ke majikan lain
8	Apabila ada atasan lain yang memberi lebih banyak gaji, saya tidak akan merasa ingin keluar dari organisasi ini