

Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Jember

Rofikatul Jannah, Bayu Wijyantini, Tatit Dian Sari

jepangfika@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Muhammadiyah Jember

Abstract

Indonesia's financial condition is relatively stable and records positive growth, which provides opportunities for industries in Indonesia, including the leasing industry or financial institutions. Companies that need human resources that is able to compete and have high productivity for competent companies. This study aims to determine the effect of compensation and organizational commitment on the performance of employees at PT. FIF Branch of Jember. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires. The population in this study was all employees of PT. FIF Branch of Jember, amounting to 150 people. Determination of the number of samples using purposive sampling and the number of samples refers to Slovin formula as many as 109 respondents. The analyze technique used multiple linier regressions analysis. The result of hypothesis testing shown that the compensation has significant effect on the work performance the performance of employees at PT. FIF Branch of Jember. Organizational commitment has significant effect on the work performance the performance of employees at PT. FIF Branch of Jember.

Key word: Compensation, Organizational Commitment, and Work Performance

Pendahuluan

Kondisi perekonomian Indonesia yang relatif stabil dan mencatatkan pertumbuhan yang positif, tentunya memberikan suatu peluang bagi industri yang ada di Indonesia, termasuk industri leasing atau lembaga pembiayaan. Perkembangan industri di Indonesia terus tumbuh sejalan dengan berkembangnya teknologi dan sistem produksi yang mendukung industri ini. Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan produk dari tahun ke tahun merupakan salah satu pemicu percepatan tumbuhnya industri di Indonesia. Produsen di dalam negeripun berlomba-lomba untuk terus melakukan pembenahan agar memiliki daya saing yang tinggi untuk berkompetisi di pasar perindustrian

yang terus berkembang. Perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki produktivitas tinggi untuk mampu menangkap peluang dalam persaingan industri yang ketat.

Kinerja dalam organisasi dianggap menjadi salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses

perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Jadi apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Kajian empiris mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009), Suryadana, dkk (2014), Supiyanto, dkk (2015), serta Khoeruman, dkk (2018) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang berbeda, diperoleh penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pitra (2013), Supiyanto, dkk (2015), serta Khoeruman, dkk (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) memperoleh temuan yang berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian empiris yang berbeda tersebut, mendorong peneliti melakukan kajian ulang pada objek yang berbeda.

PT. Federal International Finance (selanjutnya disebut FIF) Cabang Jember adalah perusahaan pembiayaan kredit yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen yang merupakan bagian dari FIFGROUP. Perusahaan FIF ini menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia. Sementara itu, untuk wilayah Jember, FIF Cabang Jember merupakan perusahaan pembiayaan dengan jumlah nasabah terbesar baik untuk kredit sepeda motor maupun produk elektronik. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti, memilih FIF Cabang Jember sebagai objek penelitian.

PT. FIF Cabang Jember sebagaimana perusahaan pada umumnya tentunya membutuhkan karyawan yang mempunyai integritas tinggi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari sistem kompensasi yang diterapkan. Adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. FIF Cabang Jember kepada karyawan operasional lapang adalah berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan

(*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Karyawan operasional lapang mendapatkan gaji sebesar Rp. 4 – 5 juta per bulan. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kebijakan kompensasi dan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi PT. FIF Cabang Jember. Penilaian kinerja PT. FIF Cabang Jember dapat dilihat dari pencapaian target jumlah nasabah (konsumen kredit sepeda motor). Menurut kepala cabang PT. FIF Cabang Jember berdasarkan penilaian kinerja kualitas kerja karyawan selama tahun 2017 semester II dan tahun 2018 semester I terakhir mengalami fluktuasi yang dilihat dari pencapaian target kerja.

Belum optimalnya kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari masih belum optimalnya kompensasi serta komitmen organisasi. Permasalahan yang timbul adalah masih adanya karyawan yang belum merasa puas atas pemberian kompensasi dan tidak memiliki komitmen terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dan komitmen terhadap organisasi menjadi pemicu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini akan mengkaji pengaruh

kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Cabang Jember.

Tinjauan Pustaka Konsep Kinerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah penggunaan sistem dalam menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut Dessler (2011) faktor-faktor penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan

5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Konsep Kompensasi

Menurut Handoko (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014).

Dari pengertian diatas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Handoko (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik

mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

Hipotesis

Ha₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember.

Ha₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember.

Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan komitmen organisasi.

a. Kompensasi (X₁)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan

perusahaan (Rivai, 2004).

Adapun indikator-indikatornya:

- 1) Kompensasi yang diberikan adil, artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan karyawan.
- 2) Kompensasi yang diberikan layak dan wajar, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya
- 3) Sesuai undang-undang perburuhan, artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yang berlaku.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi adalah ikatan kejiwaan karyawan PT. FIF Cabang Jember pada nilai-nilai organisasi. Adapun indikator-indikatornya (Pitra, 2013):

- 1) Kebahagiaan berkarir dalam organisasi
- 2) Kebanggaan akan organisasi
- 3) Rasa memiliki organisasi
- 4) Keterikatan dengan organisasi
- 5) Perasaan menjadi bagian dari organisasi
- 6) Keterikatan emosional pada organisasi

2. Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tujuan pekerjaan (Mangkunegara,

2011). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan ini adalah (Dessler, 2011):

- 1) Kualitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti;
- 2) Kuantitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditentukan;
- 3) Supervisi yang diperlukan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan, saran, dan koreksi;
- 4) Reliabilitas, pegawai dapat diandalkan berkaitan tugas-tugas yang telah diselesaikannya serta langkah-langkah yang diambilnya sebagai tindak lanjut;
- 5) Konservasi, berusaha melakukan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Populasi dan Sampel

Pengumpulan data dalam suatu penelitian dilakukan dengan jalan mencatat seluruh elemen menjadi objek penelitian, kumpulan dari seluruh elemen tersebut dinamakan populasi. Elemen itu bisa berupa orang, rumah tangga, perusahaan industri dan lain-lain (Supranto, 2009). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Cabang Jember yang berjumlah 150 orang.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Supranto, 2009). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Supranto, 2009):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = *Number of samples* (jumlah sampel)

N = *Total population* (jumlah seluruh anggota populasi)

e = *Error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

Dengan jumlah populasi 143 orang dan toleransi kesalahan 5% maka jumlah sampel ditetapkan sebesar 109 responden ($n = N / (1 + Ne^2) = 150 / (1 + 150 \times 0,05^2) = 109,09 \approx 109$).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* agar diperoleh sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. FIF Cabang Jember merupakan karyawan non manajerial.

2. Karyawan PT. FIF Cabang Jember telah bekerja setidaknya selama 2 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan antara lain (Indriantoro dan Supomo, 2009):

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek dan subjek yang diteliti. Dalam penelitian, observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada karyawan.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara langsung pihak-pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian baik responden maupun informan lain dengan cara bertatap muka dan bercakap-cakap.

3. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden, yakni pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menemaah referensi, arsip, dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah data karyawan, data penjualan, tugas pokok dan fungsi lembaga, profil atau karakteristik karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*linear regression analysis*). Analisis ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β_{1-2} = Koefisien Regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- e = Error

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak atau H_a diterima, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima atau H_a ditolak, artinya dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi/R² digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentasi variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel. Nilai R² terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu), jika R² semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya (Ghozali, 2012).

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Sig.
Konstanta	6,659	0,000
Kompensasi	0,552	0,000
Komitmen organisasi	0,308	0,000

R
R Square
Sig
N

Sumber: Lampiran 6

Hasil Uji t

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS*

for Windows dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel kompensasi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima.

2. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel komitmen organisasi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti faktor kompensasi yang diukur melalui kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan karyawan, kompensasi yang diterima karyawan cukup dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yang berlaku merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Jember.

Kompensasi adalah seluruh pembayaran yang diberikan kepada karyawan berupa finansial (uang) baik langsung dan secara periodik (seperti gaji dan upah) maupun yang tidak langsung dan secara tidak periodik sesuai dengan prestasi kerja karyawan (tunjangan dan berbagai macam jasa lainnya) (Rivai, 2004). Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah yang diartikan sebagai imbalan atau harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan atau banyaknya pelayanan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain, gaji yang diartikan sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah semua pembayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung antara

lain dalam bentuk program asuransi yang merupakan jaminan atau pertanggungjawaban kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka, program pensiun diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu dan juga merupakan jaminan keamanan finansial bagi mereka yang sudah tidak produktif, bayaran saat tidak masuk kerja merupakan jenis pembayaran yang dilakukan saat karyawan tidak bekerja baik di luar atau di dalam perusahaan, upah lembur merupakan upah yang diberikan sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan lebih melewati batas waktu kerja (Rivai, 2004).

Simamora (2007) mengatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang

diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian Suryadana, dkk. (2014) Supiyanto, dkk. (2015), dan Khoeruman, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti faktor komitmen organisasi yang diukur melalui karyawan merasa cukup senang dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi, karyawan cukup sering membanggakan organisasi kepada orang lain di luar organisasi, karyawan benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah permasalahannya sendiri, karyawan cukup sering ingin melibatkan diri dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan cukup merasa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya organisasi mencapai tujuan, dan merasa terikat

secara emosional pada organisasi ini merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Jember.

Komitmen organisasi merupakan usaha untuk mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbins, 2008). Steers (1988 dalam Handoko, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan, 2009).

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun

setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ada hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan. Hal itu akan memupuk berkembangnya komitmen berorganisasi. Apalagi jika banyak hal yang dapat memberikan kesejahteraan dan jaminan keamanan yang mendukung kegiatan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Supiyanto, dkk (2015) dan Khoeruman, dkk (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Pertama, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima. Dan kedua, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Federal International Finance Cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi $< \alpha$

yaitu $0,000 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Jember, oleh karena itu hendaknya perusahaan dalam hal ini PT. Federal International Finance Cabang Jember selalu memperhatikan hal-hal khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan komitmen organisasi, seperti pemberian kompensasi secara adil dan tepat waktu, serta terus berupaya menumbuhkan rasa bangga dan partisipasi dari karyawan, dan lainnya. Dan kedua, hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 50,4%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Khoeruman, M. Iman, Sayid Syekh, dan Susilawati. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains (JMAS)* Vol.3 No.1, April 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Volume 2, No. 2, July 2012.
- Nyhan, Ronald C. 2009. Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations. *Review of Public Personel Administration*. Vol. 19. p.58-70.
- Pitra, Yuan Duana. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai Balai
Proteksi Tanaman dan Perkebunan
(BPT-BUN) di Salatiga. *Jurnal
Manajemen*, Vol.15, No.1, November
2013.

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd
Basri. 2005. *Performance Appraisal*.
Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada.

