

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. EDP MULTI MEDAN

Bilson Pandiangan, S.Si.,MM
Dosen Program Studi Manajemen Pemasaran
Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia

Abstrak

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan harus mencerminkan upaya mempertahankan sumber daya manusianya dengan memperhatikan aspek kewajaran dan keadilan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang dirasa karyawan tidak wajar dan adil, akan menimbulkan kemungkinan terjadinya demonstrasi atau mogok kerja, sehingga aktivitas perusahaan berhenti, dan bila dibiarkan terjadi terus-menerus, maka tujuan perusahaan tidak tercapai. Akan tetapi, jika pemberian kompensasi dinilai wajar dan adil oleh karyawan, maka mereka lebih sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

Menurut Sopiah (2008:156), “komitmen organisasional sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”. Menurut Mathis dan Jackson (2007:64), “komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover)”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian korelasional dimana populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. EDP Multi Medan sebanyak 124 orang.

Hasil uji F, menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan. Hasil uji t, menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,046 + 0,513X_1 + 0,455X_2$ dimana Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,919. Artinya, pemberian kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,844. Artinya, prestasi kerja dapat dijelaskan oleh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional sebesar 84,4%, sedangkan 15,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompensasi, organisasional komitmen, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompensasi sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya sekedar berbentuk finansial saja, seperti gaji, upah, komisi, bonus, asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, tetapi juga non finansial seperti perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, kesempatan dan penghargaan, kondisi kerja, pembagian kerja yang adil dan kebijakan pemberian kompensasi yang fleksibel. Pemberian kompensasi bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, memudahkan perusahaan mendapatkan karyawan yang *qualified*, menjaga stabilitas karyawan, mengurangi kemungkinan terjadinya protes dari serikat buruh.

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan harus mencerminkan upaya mempertahankan sumber daya manusianya dengan memperhatikan aspek kewajaran dan keadilan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang dirasa karyawan tidak wajar dan adil, akan menimbulkan kemungkinan terjadinya demonstrasi atau mogok kerja, sehingga aktivitas perusahaan berhenti, dan bila dibiarkan terjadi terus-menerus, maka tujuan perusahaan tidak tercapai. Akan tetapi, jika pemberian kompensasi dinilai wajar dan adil oleh karyawan, maka mereka lebih sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.

Komitmen organisasional karyawan menggambarkan keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah menjadikan visi dan misi organisasi dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap

dan bertindak; segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi, menjalin komunikasi dengan bawahan, membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan, memperhatikan karier karyawan, dan pimpinan menjadi teladan bagi bawahan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, biasanya jarang mangkir bekerja, keinginan pindah ke perusahaan lain rendah, selalu berperilaku positif, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, dan selalu berusaha meningkatkan prestasinya agar tujuan perusahaan tercapai.

Prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ciri-ciri karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi adalah senang bekerja dan siap menghadapi berbagai tantangan, senang memperoleh umpan balik dari hasil kerjanya, bertanggungjawab inovatif dan kreatif dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Identifikasi Masalah

Standar penjualan yang ditetapkan PT. EDP Multi Medan tahun 2014, tahun 2015 dan tahun 2016 tidak tercapai. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai tingkat upah minimum Kotamadya Medan, dan komitmen organisasional untuk mempertahankan karyawan masih belum optimal.

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Apakah pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan?

2. Apakah pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan bahan informasi kepada pimpinan perusahaan berupa saran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:197), “kompensasi adalah balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Raharjo (2013:109), “kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan

kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi”. Menurut Moehyi, dkk., (2005:119), “kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa, tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian”.

Suatu organisasi dalam memberikan sejumlah kompensasi kepada para karyawannya, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu, di mana tujuan tersebut merupakan konsekuensi yang harus dipikul oleh para karyawan. Menurut Moehyi (2005:120), tujuan pemberian kompensasi, adalah:

1. Memperoleh sumber daya manusia berkualitas
Kompensasi yang tinggi memiliki tujuan untuk menarik para pelamar. Perusahaan yang bersaing dalam pasar tenaga kerja, perlu mendesain sistem kompensasi yang sesuai dengan kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para calon pelamar atau pelamar yang cakap dan sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
2. Mempertahankan karyawan yang dimiliki
Tingkat kompensasi yang tidak kompetitif akan menyebabkan banyaknya karyawan yang ingin keluar, sehingga perputaran tenaga kerja tinggi. Oleh karena itu strategi kompensasi perlu dikelola dengan tepat, sehingga dapat kompetitif dengan perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan
Sistem kompensasi idealnya harus memenuhi prinsip keadilan. Prinsip ini sangat penting bagi penentuan tingkat kompensasi. Bila seorang karyawan menerima kompensasi dari perusahaan, maka persepsi keadilan dipengaruhi oleh dua faktor, yakni rasio kompensasi dengan masukan-masukan seseorang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman dan perbandingan rasio tersebut dengan rasio

yang diterima orang lain dengan siapa kontak langsung selalu terjadi. Keadilan biasanya ada bila seorang karyawan memadang rasio penghasilan yang diterima terhadap masukan-masukannya adalah seimbang, baik secara internal maupun eksternal.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya dapat mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Kesetiakawanan, prestasi kerja yang baik, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Pengendalian biaya-biaya
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa adanya struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang dan membayar lebih kepada karyawan.
6. Memenuhi aturan legal
Program kompensasi yang baik haruslah memperhatikan batasan-batasan legal dan memenuhi aturan pemerintah yang mengatur kompensasi bagi karyawan.

Program kompensasi ditujukan untuk mengarahkan perilaku karyawan. Tujuan kompensasi di atas bukan merupakan aturan, namun hanya sebagai pedoman. Semakin banyak merujuk pedoman-pedoman tersebut, maka sistem kompensasi akan semakin efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut bagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan, melakukan survei pengupahan dan penggajian serta menetapkan harga setiap pekerjaan. Melalui langkah-langkah ini, tingkat kompensasi yang tepat untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan secara layak dan adil. Menurut Sutrisno (2009:204), proses atau tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

- a. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.
- c. Mengelompokkan pekerjaan sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi.
- e. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penerimaan atas pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:118) kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan
Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha

untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetarian, musholla, olahraga, dan darmawisata.

Menurut Raharjo (2013:111), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Kompensasi yang bersifat finansial
Kompensasi yang bersifat finansial, adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain sebagainya yang dibayarkan oleh perusahaan.
- b. Kompensasi yang bersifat non finansial.
Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupa untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Menurut Schuler dan Jackson (2009:86), komponen sistem imbalan total digambarkan sebagai berikut:

Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008:156), “komitmen organisasional sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”. Menurut Mathis dan Jackson (2007:64), “komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*)”.

Menurut Gary Dessler dalam Sopiah (2008:159), cara membangun komitmen organisasional antara lain:

1. *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap pegawai dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedure*: Bila ada keluhan dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan lain sebagainya.
5. *Provide extensive two way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
6. *Build value based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan

- adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi.
7. *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana di antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan dan fisik.
 8. *Support employee development*: Karyawan lebih memiliki komitmen bila organisasi memperhatikan perkembangan karir mereka.
 9. *Commit to actualizing*: Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
 10. *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
 11. *Commit to people first values*. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.
 12. *Put it in writing*. Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah dan strategi organisasi dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
 13. *Hire right kind managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan dan disiplin pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
 14. *Walk the talk*: Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin bawahannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan tersebut berbuat sesuatu, tidak sekedar berbicara.
- Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama dan menganggap perusahaan tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. Menurut Meyer, dkk., dalam Sopiah (2009:157), ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:
1. *Affective commitment* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
 2. *Continuance commitment* (komitmen berkesinambungan), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
 3. *Normative commitment* (komitmen normatif), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha mewujudkannya kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang

tinggi. Prestasi menunjukkan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Simanjuntak (2005:10), prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

a. Kompetensi individu.

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, motivasi dan etos kerja. Kemampuan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan karyawan yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, hal ini membuat tenaga kerja tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Semakin lama waktu yang digunakan untuk pendidikan dan pelatihan semakin tinggi kemampuannya melakukan pekerjaan, sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan, akan mempunyai prestasi kerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan, akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

b. Dukungan organisasi.

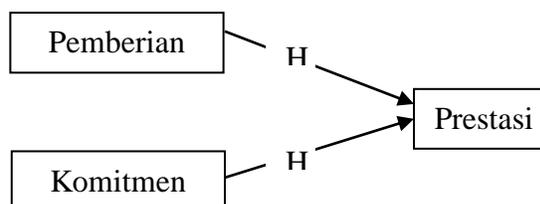
Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi prestasi kerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis, kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

c. Dukungan manajemen.

Prestasi kerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja yang terlibat dalam aktivitas perusahaan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kerangka Konsep



Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit adalah menyusun struktur kompensasi, hal ini tidak hanya merupakan tugas yang paling rumit tetapi juga paling penting baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi penentuan tingkat upah dan gaji sangatlah penting karena merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar, sedangkan bagi karyawan merupakan alat bagi kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi memiliki arti yang berbeda untuk orang-orang yang berbeda. Hal ini tergantung pada perspektif seseorang. Sebagai karyawan kompensasi dipandang sebagai kembalian atas jasa-jasanya atau imbalan bagi pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi seringkali diindikasikan sebagai nilai yang dikaitkan perusahaan dengan keahlian dan kemampuan karyawan. Bagi sebagian besar karyawan, kompensasi yang diperoleh merupakan sumber penghasilan, sehingga sangat menentukan status ekonomi.

Pemberian kompensasi mempengaruhi keputusan calon karyawan untuk melamar di sebuah perusahaan dan dapat menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika pengelolaan pemberian kompensasi tidak tepat, maka hal ini mendorong karyawan keluar dari perusahaan, dan mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih memuaskan. Menurut Hasibuan (2011:126), "kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan".

Program kompensasi yang dikembangkan organisasi menentukan perilaku karyawan terhadap organisasi. Sementara tinggi rendahnya kompensasi akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau keluar dari perusahaan. Menurut Moehyi, dkk.,

(2005:123), "organisasi yang menghargai prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi berdasarkan tinggi rendahnya prestasi kerja akan mampu mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja, sehingga mendorong kesuksesan organisasi". Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Bila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut akan berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas permasalahan yang dihadapi. Hipotesis dalam penelitian ini, adalah:

1. Pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan.
2. Pemberian kompensasi dan berpengaruh komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian korelasional dimana populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. EDP Multi Medan sebanyak 124 orang. Sampel merupakan sebagian dari anggota

populasi. Untuk menentukan sampel penelitian digunakan rumus Slovin (Sunyoto, 2013:16), yaitu:

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

Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa sampel penelitian sebanyak 55 orang. Menurut Sugiyono (2008:118) teknik penarikan sampel adalah *stratified random sampling*, dimana jumlah sampel yang diambil dari setiap bagian ditunjukkan tabel berikut:

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (X) terdiri dari:
 1. Pemberian kompensasi (X_1) adalah balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Indikator pengukurannya adalah gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, uang transportasi, jamsostek, bayaran tidak masuk kerja, tunjangan hari raya, bonus/insentif, pengembangan diri fleksibilitas karir, peluang kenaikan penghasilan, pujian dan pengakuan.
 2. Komitmen organisasional (X_2) adalah ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Indikator pengukurannya adalah *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkesinambungan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).
- b. Variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y), yaitu yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Indikator pengukurannya adalah kuantitas kerja,

kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, dapat dipercaya, inisiatif, dan disiplin kerja.

Analisis Data

Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan (Sugiyono, 2008:277), dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja karyawan

X_1 = Pemberian kompensasi

X_2 = Komitmen organisasional

Hasil Penelitian

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dilihat dari nilai koefisien regresinya, diketahui bahwa pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,513. Artinya, jika pemberian kompensasi berubah, maka prestasi kerja akan berubah sebesar 0,513. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t, dimana nilai t_{hitung} (3,734) > t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, ada pengaruh pemberian kompensasi secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rizaldy (2013) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Begitu juga dengan penelitian

Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dilihat dari nilai koefisien regresinya, diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,455. Artinya, jika variabel komitmen organisasional berubah, maka prestasi kerja akan berubah sebesar 0,455. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t, dimana nilai t_{hitung} (3,650) > t_{tabel} (2,006) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Artinya, ada pengaruh komitmen organisasional secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan, Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Rizaldy (2013) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji F, menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan.
2. Hasil uji t, menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi dan

komitmen organisasional secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan

3. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,046 + 0,513X_1 + 0,455X_2$. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,919. Artinya, pemberian kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. EDP Multi Medan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,844. Artinya, prestasi kerja dapat dijelaskan oleh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional sebesar 84,4%, sedangkan 15,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- 67
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetaka Pertama, Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Satu, Alih Bahasa: Sadeli dan Prawira Hie, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Moehyi, Achmad, dkk., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*, Jurnal: *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. 2, July 2012.
- Raharjo, Joko. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Platinum.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizaldy, Caesario Dandy. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*, Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Djambatan.
- Schuler, Randall S dan Jackson, Susan E., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abab 21*, Jilid II, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.