

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan
Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta

Farizka Sitta Pratiwi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Email: farizka.sitta@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Oleh: Dra. Sri Suryoko, M.Si.

Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

Abstract

Any company of any kind of business, requires human resources who have the ability to think, act and be skilled in the face of business competition. For that, the company is required to improve the quality of resources resulting in increased employee performance and at the same time can contribute to the improvement of company performance. As an International based company, employees of PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta IT Analyst in serving their customers are required to perform well. But from the performance data obtained, employee performance cycle of IT Analyst fluctuate. Therefore, this study aims to determine the positive

influence between organizational commitment, compensation and work environment on employee performance.

Sample in this research is employee of IT Analyst section amounted to 30 with census method. Data collection method in this research is with questionnaire. This research was conducted by using multiple linear regression analysis and simple. The result of research shows that there is positive and significant influence between each variable of organizational commitment to employee performance, and there is influence and significant between work environment variable to employee performance and there is negative and not significant influence between variable of compensation to employee performance.

Suggestions from researchers is the company must be able to maintain the commitment of employees and the work environment by way of bonding among employees. In addition, the company must also pay attention to bonus rations provided by employees, especially the IT analysts, can be transferred through additional facilities - facilities provided for employees.

Keyword's : Organizational Commitment, Compensation, Work Environment, Employee's Performance

Pendahuluan

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan – perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawarkan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam

suatau perusahaan sangat diperlukan agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing sehingga perusahaan dapat bersaing dalam dunia persaingan yang ketat.

PT Schlumberger Geophysics adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa sehingga dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara maksimal agar dapat memuaskan konsumen. Berdasarkan penelitian awal penulis, masih terdapat karyawan PT Schlumberger bagian IT

Analyst yang merasa dirinya kurang terikat dengan perusahaan, sehingga tidak memberikan kontribusi yang maksimal untuk kelangsungan hidup perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi sangat dibutuhkan karena dapat mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan.

PT Schlumberger Geophysics terkenal sebagai perusahaan penyedia jasa minyak terbesar di dunia, sehingga kesejahteraan karyawan seharusnya sudah pasti terjamin. Namun menurut penelitian, karyawan bagian IT Analyst masih merasa kurang puas dalam pemberian kompensasi khususnya bonus dan kenaikan gaji. Hal ini didapat hanya untuk karyawan yang memiliki prestasi. Kepuasan karyawan adalah hal yang cukup penting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal, karyawan harus merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja di PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta tergolong sudah baik karena sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT Schlumberger International. Namun karena perbedaan persepsi, sehingga masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja. Selain itu,

kantin yang dimiliki berada diluar gedung tempat bekerja dan dapat dikatakan kurang layak/kumuh.

Melihat adanya masalah –masalah yang ada di PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta, serta adanya penelitian sebelumnya, maka penulis bermaksud meneliti dan menguji seberapa jauh keterkaitan antara komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dikembangkan menjadi pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:21) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007:32) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Mangkunegara (2009:67)

mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:34) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai “*The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization*” (Robbins, 2003:25). Selanjutnya, Richard M. Steers (1977:126) 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. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kompensasi

Tujuan manusia bekerja adalah agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya yang terus meningkat. Keinginan – keinginan tersebut antara lain keinginan untuk mendapat upah, keinginan rasa aman atas pekerjaannya, keinginan untuk dapat diterima oleh lingkungan, keinginan untuk mendapat pekerjaan yang memiliki arti, dan seterusnya (Flippo, 1997 : 389) Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia bekerja dengan tujuan – tujuan tertentu dan berharap agar tujuan tersebut dapat terpenuhi. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536). Menurut Justin

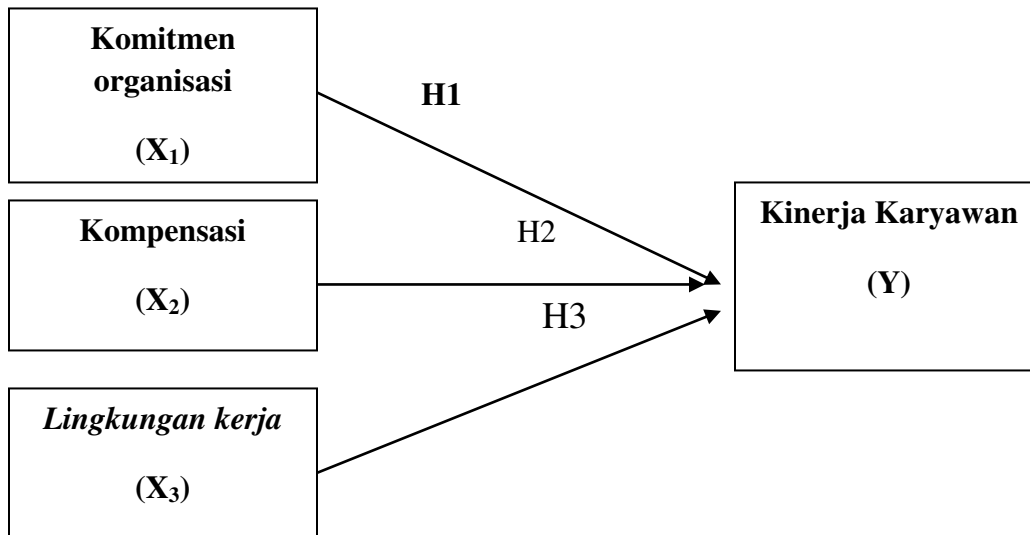
T. Sirait (2006:11) kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991:47). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Nitisemito 1982:10). Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991:47). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Nitisemito 1982:10).

Hipotesis



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dan termasuk dalam penelitian asosiatif / hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2006:11). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *IT Analyst* PT *Schlumberger Geophysics* Nusantara Jakarta. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti, sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari karyawan bagian *IT Analyst* PT *Schlumberger Geophysics* Nusantara Dalam penelitian ini digunakan pendekatan **Sensus** yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2010 : 122). Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linier

sederhana, regresi linier berganda, uji signifikansi (uji t dan uji f) dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0.

Hasil Penelitian

Dalam sebuah penelitian, untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliable, maka diperlukan instrument yang valid dan reliabel. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Reliabel berarti jika instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Untuk itu diadakan uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil dari semua variabel (variabel komitmen organisasi, variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan) dengan hasil semua valid dan reliabel.

| No | Uji Hipotesis | Keterangan | | | | |
|----|--|------------|----------|----------|-------------|-------------|
| | | t hitung | F hitung | Korelasi | Determinasi | Hipotesis |
| 1 | Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 5,741 | - | 0,557 | 31% | Ha Diterima |
| 2 | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | 1,872 | - | 0,532 | 28% | Ha Diterima |
| 3 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 3,677 | - | 0,629 | 40% | Ha Diterima |
| 4 | Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | - | 16,075 | 0,724 | 65% | Ha Diterima |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, seperti yang akan dijelaskan dibawah ini.

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 5,741 yang lebih besar dari t table 1,701 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 31% artinya adalah variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi sebesar 31%.

Kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 1,872 yang lebih besar dari t table 1,701 yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 28% artinya adalah variabel OCB dapat dijelaskan oleh komitmen afektif sebesar 28%.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 3,677 yang lebih besar dari t table 1,701 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 40% artinya adalah variabel OCB dapat dijelaskan oleh komitmen berkelanjutan sebesar 40%.

Komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif. Hal ini terbukti melalui penelitian dengan uji f dengan hasil perhitungan nilai f hitung sebesar 16,065 yang lebih besar dari f table yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 65% artinya adalah

variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 65%.

Kesimpulan

Lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi, lebih besar daripada variabel lain yang berpengaruh ke kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai determinasi sebesar 40% serta nilai t hitung sebesar 36,77. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki standar dari pusat yang berupa kebijakan-kebijakan seperti pengaturan suhu udara, penataan ruang, pencahayaan, dan kebersihan yang sejalan dengan kenyamanan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh lebih besar ke variable kinerja maka dari itu perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan, yang dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan yang menggambarkan budaya yang ingin dibawa, contoh kecil yang bisa diambil adalah Google menciptakan lingkungan kerja layaknya taman kreatif karena Google ingin karyawannya dapat nyaman dan berinovasi yang menguntungkan perusahaan.

Kompensasi merupakan variable yang berpengaruh paling rendah dibandingkan variable lainnya, hal ini disebabkan karena karyawan merasa bonus dan kenaikan gaji dirasa kurang, dengan demikian perusahaan harus dapat menjamin keadilan karyawan dengan meningkatkan fasilitas – fasilitas yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama*, Bandung: PT. Remaja Rsdakarya

Daft, Richard L (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Flippo, Edwin B (1997). *Manajemen Personalia, Edisi Indonesia*, Erlanga Jakarta.

Justine, Sirait (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.