

Pengaruh Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Di Jakarta

Dion Arifianto*

Aryanda**

*Universitas Jayabaya

**Universitas Islam Jakarta

ARTICLE INFO

Keywords:
Commitment, compensation, performance, PT Dipa Pharmalab

Corresponding Author:
aryanda_pohan@yahoo.co.id

Manajerial
Volume 9 Nomor 1
Mei-Oktober 2015
ISSN. 1907- 4832
hh. 13–20

ABSTRACT

The objectives in this research are describe influence of commitment and compensation in partially and simultaneous on the performance of employees of PT. Dipa Pharmalab Intersains in Jakarta. This research uses a quantitative descriptive analysis. The populations in this research are the employee of PT. Dipa Pharmalab Intersains in Jakarta, while the sample using simple random sampling technique, which determines the sample, in order to obtain the total sample of 109 people. The results showed that the employee performance was predicted by commitment and compensation . In other words, commitment and compensation has been a role in increasing employee performance in the PT. Dipa Pharmalab Intersains in Jakarta. The results are proved that employee performance was simultaneous affected by commitment and compensation.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menggambarkan pengaruh komitmen dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta, sedangkan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana, yang menentukan total sampel sebanyak 109 orang dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan diprediksi oleh komitmen dan kompensasi. Dengan kata lain, komitmen dan kompensasi telah berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh komitmen dan kompensasi.

Pendahuluan

Di dalam dunia usaha yang terus berkembang, persaingan antar perusahaan untuk menjadi pimpinan di dalamnya tidak dapat dihindarkan. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang berorientasikan laba/keuntungan tentunya akan mengusahakan tercapainya kondisi optimalisasi laba dan minimalisasi kerugian (Arsyad, 2010).

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasional dan kompensasi, dimana kedua komponen itu mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri dan kompensasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Senada dengan pendapat Lee *et al.*, (Wen Chen, 2013) berpendapat bahwa kepuasan kompensasi karyawan secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi mereka, menyiratkan bahwa anggota organisasi dengan gaji yang lebih baik akan menunjukkan lebih kemauan dalam mengidentifikasi dan melibatkan dalam pekerjaan mereka.

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 dan menghasilkan peningkatan kinerja karena karyawan bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi. Selain itu sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh organisasi dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut Rafiei (2014) kunci sukses organisasi sepenuhnya tergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal yang meliputi sikap untuk tegas dan kemauan untuk menge-

jar segala sesuatu demi perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (Kasemsap, 2013), komitmen organisasi memiliki tiga komponen komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif.

Dengan adanya kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Karyawan juga perlu mendapatkan imbalan dari pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk kompensasi non finansial.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki dorongan internal dan eksternal di dalam kaitannya dengan hasil kerja yang diwujudkan. Dorongan internal karyawan adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri karyawan seperti komitmen, loyalitas, dan lain sebagainya. Sedangkan dorongan eksternal pada dasarnya adalah dorongan yang dirangsang secara langsung oleh perusahaan, misalnya melalui skema kompensasi.

Dengan kata lain pengelolaan karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam kaitannya untuk menghasilkan kinerja positif bagi perusahaan, penting untuk memperhatikan dan mengelola, aspek dorongan internal dan eksternal karyawan. Dimana perusahaan diharapkan dapat mengelola karyawan sebagai sumber daya yang menghasilkan output berupa kinerja yang optimal.

Di dalam relasi karyawan dan perusahaan, dimana perusahaan menginginkan hasil kinerja yang optimal dari karyawannya, maka penting untuk dilihat apakah kinerja yang optimal tersebut telah didapatkan. Dan bagaimanakah kebijakan perusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Saat ini ada 199 jumlah perusahaan farmasi yang beroperasi di Indonesia. Dari jumlah tersebut sebanyak 35 perusahaan adalah PMA (Penanaman Modal Asing) dengan pangsa pasar yang diperkirakan mencapai 29.5%. Empat perusahaan lain adalah BUMN dengan pangsa pasar sebesar 7,0% dan sisanya PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dengan pangsa pasar 63.5%. Sedangkan Jumlah produk yang beredar di Indonesia kurang lebih 7,500

produk dimana 69% diantaranya adalah produk *ethical* dengan *market share* sebesar 62%. Sisanya 31% adalah produk OTC dengan *market share* sebesar 38%.

Di tengah ketatnya persaingan di industri farmasi tersebut PT. Dipa Pharmalab Intersains sebagai PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) mencoba untuk bersaing dengan perusahaan farmasi lainnya di dalam ranah produk OTC. Keuntungan yang optimal tentunya diharapkan oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains melalui sistem kerja yang efektif dan efisien, serta pengelolaan sumber daya manusia dan modal yang dimilikinya.

PT Dipa Pharmalab Intersains menyatakan kebijakan kualitas mereka sebagai; (1) *To be a prominent company and reliable through quality management and service excellent* dan (2) *To be a leader in marketing high quality, specific, advanced pharmaceutical and medical equipment*. Dari kebijakan kualitas tersebut, terlihat bahwa PT Dipa Pharmalab Intersains mengedepankan *service excellent* sebagai ruh kebijakan kualitas mereka. Dimana Karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains sebagai penggerak utama organisasi diharapkan untuk menghasilkan *service excellent* di dalam kinerja mereka, dengan hal itu diharapkan PT. Dipa Pharmalab Intersains menjadi pemimpin di dalam pemasaran produk farma yang berkualitas.

Selanjutnya PT Dipa Pharmalab Intersains menuangkan misi mereka sebagai; (1) *Holding firmly corporate culture*, (2) *Continuously have enthusiasm for developing people an business*, dan (3) *Giving more advantage to the stakeholders*. Dari penjabaran misi PT Dipa Pharmalab Intersains, maka terlihat bahwa perusahaan memiliki fokus untuk berpegang teguh kepada budaya perusahaan, dan mengembangkan sumber daya manusia dan organisasi bisnis secara bersamaan, di samping memberikan nilai lebih kepada semua stakeholders.

Adapun *core value* yang dimiliki perusahaan dan diinternalisasikan kepada karyawan adalah: (1) *Determination*; ketangguhan, dimana setiap anggota dapat menghadapi semua tantangan yang muncul di dalam mencapai tujuan perusahaan. (2) *Integrity*; kesetiaan dan tanggung jawab di dalam mengemban tugas dan wewenang yang melekat padanya di dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (3) *Performance*; kinerja yang optimal dan terbaik dari yang bisa diberikan oleh anggota organisasi demi tujuan bersama. (4) *Attentiveness*; dorongan dan keinginan dari dalam diri sendiri untuk dapat maju dan berkembang demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Dipa Pharmalab Intersains berusaha untuk menanamkan dan menumbuhkan komitmen kerja bagi karyawan, karena dinilai hal itu penting untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawannya yang optimal. Ada pun untuk sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains berdasarkan kepada prinsip *middle up*, dimana struktur kompensasi yang diberikan tidak di level bawah atau pun atas, tetapi di level menengah ke atas jika dibandingkan dengan struktur kompensasi di industri farmasi.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains kepada karyawannya berupa; (1) Gaji diberikan oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains kepada karyawannya yang besar nominalnya berdasarkan perjanjian yang sudah ditandatangani sebelumnya dan dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya di tanggal 27. Ada pun di dalam sistem penggantian ini, maka setiap tahunnya akan dilakukan kenaikan gaji dimana besaran persentase kenaikan gaji berdasarkan penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan. (2) Tunjangan transport dan uang makan diberikan kepada semua karyawan dengan komposisi Rp 15.000,- untuk uang makan, sedangkan uang transport besarnya bervariasi bergantung dari jabatan dan level karyawan. Untuk uang transport dan uang makan ini dibayarkan oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains setiap bulannya di tanggal 15, untuk periode bulan sebelumnya. (3) Tunjangan kesehatan diberikan oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains kepada karyawannya, istri karyawan, dan anak karyawan sampai dengan anak ke tiga. Plafon tunjangan ini besarnya beragam bergantung dari jabatan dan level karyawan, dan akan diisi ulang setiap tahunnya. (4) Bonus diberikan kepada karyawan setiap tahunnya yang besarnya didasarkan kepada besarnya laba perusahaan dan hasil kinerja karyawan di tahun sebelumnya. Dimana untuk setiap karyawan akan menerima bonus yang besarnya berbeda-beda, tergantung dari hasil penilaian atas kinerja yang dilakukan di tahun sebelumnya. (5) Insentif hanya diberikan untuk karyawan yang berada di dalam struktur Divisi Marketing & Sales. Dimana besarnya berbeda-beda dan didasarkan kepada skema insentif yang berubah setiap tahunnya. Skema insentif mengalami perubahan di setiap tahunnya didasarkan kepada business plan management dan strategi perusahaan di tahun berjalan. Incentive dibagikan setiap bulannya oleh PT. Dipa Pharmalab Intersains hanya kepada karyawan yang berhasil mencapai *achievement*, di dalam skema insentif tahun berjalan.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta? (2). Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta? (3). Apakah Komitmen dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk: (1). Mengetahui Pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. (2). Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. (3). Mengetahui Pengaruh Komitmen dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta.

Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Campbell (Ali, *et al.*, 2011) mendeskripsikan kinerja adalah tingkatan pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seseorang. Menurut Bryman (Thamrin, 2012) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan dan pemahaman terhadap tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan untuk melaksanakan tugas (Thamrin, 2012). Menurut (Robbins, 2002) kinerja karyawan adalah catatan prestasi yang dihasilkan dari tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kinerja seorang manajer dapat dilihat dari output, kualitas produk, produktivitas, manajemen biaya, keselamatan dan kesehatan, hubungan karyawan dan pengembangan. Menurut Davis (2005), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator-indikator kinerja adalah (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output. Komitmen meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja individu (Linz, 2002).

Menurut Meyer dan Allen bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dedikasi seseorang untuk bekerja dalam organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan niat untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut (Susanty, *et al.*, 2013). Komitmen untuk bertindak adalah hal yang penting di dalam suatu proses motivasi. Menurut Miner (2002) komitmen ini merefleksikan aktivasi secara keseluruhan bagi

individu, yang diukur dengan ratio komitmen untuk mengerjakan semua tindakan di dalam tingkat maximum yang paling memungkinkan. Lebih lanjut Nelson dan Campbell (2011) menyatakan bahwa terdapat kondisi tertentu di dalam organisasi yang meminta lebih dari suatu komitmen. Kondisi itu adalah partisipasi di dalam mengambil keputusan dan pengamanan pekerjaan. Komitmen karyawan adalah kepercayaan pada nilai organisasi, sebuah kesediaan untuk berusaha demi organisasi, dan loyalitas kepada organisasi (Idris, 2015).

Menurut Mowday (Ali, *et al.*, 2011) mengemukakan komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi. Berbagai studi menunjukkan peran penting dari komitmen organisasi antara pemimpin dan anggota. (Eisenberger, *et al.*, 2010). Komitmen organisasi telah menjadi isu penting bagi penelitian kontemporer (Wen Chen, 2013). Mak dan Sockel (2001) menemukan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi harus mempertimbangkan reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka yang pada gilirannya membantu menjelaskan kekuatan perbandingan antara identifikasi individu terhadap organisasi tertentu. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan untuk organisasi mereka dan merupakan proses yang berkesinambungan, di mana karyawan juga berpartisipasi dalam menyatakan perhatian mereka pada keberadaan dan keberhasilan organisasi (Luthans, 2005). Selain itu, Allen dan Meyer (Idris, 2015) membagi komitmen ke dalam tiga dimensi yaitu: komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif. Selanjutnya, Miner (Idris, 2015) dikategorikan komitmen organisasi ke dalam empat dimensi yang berbeda; personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik, struktur dan pengalaman kerja

Menurut Hasibuan (Sari dan Sriathi, 2014) bahwa tujuan dari kompensasi sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Menurut Mathis dan Jackson (2006), pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan karyawan. Zhu *et al.*, (Wen Chen, 2013) mendefinisikan kompensasi sebagai jumlah gaji yang dibayarkan langsung kepada karyawan oleh pimpinan, yang didirikan dan dirancang berdasarkan dampak dari faktor eksternal

seperti indeks harga konsumen, biaya hidup, survei gaji. Henderson (Wen Chen, 2013) mengkategorikan kompensasi dan gaji sistem dan sistem non-gaji, di mana mantan mengindikasikan bahwa perusahaan mendistribusikan jasa moneter dan berbeda pola jalan lain untuk karyawan sedangkan yang kedua mencerminkan aspek bahwa perusahaan menyediakan karyawan dengan semangat, mental, dan kesejahteraan fisik kegiatan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitis. Kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat deskriptif analitis maksudnya bahwa penelitian ini ingin menggambarkan secara jelas mengenai komitmen, kompensasi, dan kinerja serta analisis hubungan di dalamnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan survei. Survei merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruhnya antara variabel (Sugiyono, 2004). Penelitian survei dilakukan untuk pengamatan yang tidak mendalam. Sedangkan bagaimana pengaruh antar variabel-variabel dipengaruhi, maka penulis akan menggunakan pendekatan korektif, atau yang sering disebut dengan metode asosiatif. Metode asosiatif (korektif) adalah penelitian yang berusaha untuk mencari pengaruh antar satu variabel terhadap variabel yang lain.

Pendekatan kualitas dan korelatif memberikan arti bahwa penelitian ini dirancang untuk menentukan pengaruh antar variabel penelitian yang berbeda yaitu variabel bebas (audit operasional dan prestasi kerja), dengan variabel terikat yaitu sistem merit. Pendekatan ini bukan hanya sekedar untuk memberikan deskripsi saja, tetapi mencakup dan menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang pada gilirannya akan dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya pengaruh yang terjadi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan riset perpustakaan (*library research*). Analisis ini digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji

hipotesa penelitian terhadap data-data yang diperoleh, yaitu: analisis regresi berganda, koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan uji t-test dan uji F-test.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data dari variabel komitmen (X1), kompensasi (X2) dan kinerja (Y) dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1: Uji Normalitas

Variabel	Nilai Z	Sig.
Komitmen	1,484	0,245
Kompensasi	0,991	0,280
Kinerja	1,519	0,198

Berdasarkan tabel Uji Normalitas data tentang pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, didapat nilai Z untuk variable Komitmen sebesar 1,484 dengan nilai Signifikan sebesar 0,245, untuk variable kompensasi didapat nilai Z sebesar 0,991 dengan nilai Signifikan sebesar 0,280 sedangkan untuk variable kinerja karyawan, didapat nilai Z sebesar 1,519 dengan nilai signifikan sebesar 0,198. Dari hasil Uji Normalitas ketiga variable, didapat nilai Signifikansi > 0,05 maka kesimpulan tolak H0, yang berarti ketiga variable tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Korelasi

Uji korelasi berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X1 (komitmen) dan variable X2 (kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Korelasi

Model	R	R Square
1	0,958	0,919

Dari tabel hasil pengolahan data, didapat nilai R= 0,958, dan nilai R_Square sebesar 0,919 yang artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara komitmen dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya variabel komitmen dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,9% (R-Square = 0,919) sedangkan 8,1% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel X1 (komitmen) dan variabel X2 (kompensasi) secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Uji F

Model	F	Sig.
1	598,263	0,000

Berdasarkan tabel uji F di dapat nilai F hitung sebesar 598,263 dengan nilai P (signifikan) sebesar 0,000, (Taraf signifikansi 0,05 dari jumlah 109 responden (n-1) = 108 responden, maka nilai F tabel = 4,977) dikarenakan nilai F hitung > F tabel dan nilai P < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	β	t _{hitung}	sig.
Constant	-2,902	-3,194	,002
Komitmen	0,648	11,994	,000
Kompensasi	0,465	8,127	,000

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan uji analisis regresi linier berganda, maka didapat persamaan $Y = -2,902 + 0,648X_1 + 0,465X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan terhadap 109 orang Karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains, pengolahan data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Setelah dilakukan pengolahan data, didapat persamaan regresi berganda $Y = -2,902 + 0,648X_1 + 0,465X_2$ hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan, nilai a = -2,902 artinya jika tidak ada kontribusi dari variabel komitmen dan kompensasi, maka nilai kinerja Karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains sebesar -2,902 point, didapat nilai $X_1 = 0,648$ yang berarti setiap ada kenaikan dari nilai komitmen satu kali, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,648 point, hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Yang & Pandey, (2009) yang menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Komitmen karyawan merupakan salah satu fitur utama dalam kinerja di mana dianggap sebagai faktor yang menghubungkan berbagai jenis manajemen sumber daya manusia dan kerja praktek mediasi untuk meningkatkan kinerja (Brown, et al., 2011).

Sementara berdasarkan hasil persamaan didapat nilai $X_2 = 0,465$ yang artinya setiap kenaikan dari nilai kompensasi satu kali, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan Karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains sebesar 0,475 point. senada dengan pernyataan Hameed (2014) bahwa tujuan utama dari pemberian kompensasi sebagai perhatian karyawan dalam bekerja serta menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan kata lain, bahwa dalam melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan pemenuhannya oleh perusahaan.

Dilihat dari korelasi antara variabel komitmen dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan yang sangat erat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $R = 0,958$, yang mana nilai ini menyatakan sangat signifikan. Selanjutnya variabel komitmen dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,9% ($R\text{-Square} = 0,919$) sedangkan 8,1% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah: (1) Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains dimana nilai $X_1 = 0,648$ yang berarti setiap ada kenaikan dari nilai komitmen satu kali, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,648 point. (2) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains dimana nilai $X_2 = 0,465$ artinya setiap kenaikan dari nilai kompensasi satu kali, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,475 point. (3) Terdapat pengaruh komitmen dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains dimana nilai F hitung sebesar 598,263 dengan nilai P (signifikan) sebesar 0,000, sehingga nilai F hitung > F table dan nilai P < 0,05.

Saran

PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta dalam meningkatkan komitmen dari karyawan melalui internalisasi *core value* perusahaan dengan lebih baik lagi, dan di saat yang sama dapat memberikan peningkatan kompensasi yang wajar sejalan dengan perkembangan perusahaan. Dikarenakan dengan adanya peningkatan komitmen dan kompensasi secara wajar baik secara parsial mau pun secara bersama akan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan memberikan nilai lebih bagi perusahaan.

Referensi

- Ali, Fouzia, et al., (2011). The Effects of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment. *European Journal of Scientific Research*, Vol. 60. No. 2, pp. 285-294.
- Arsyad, Azhar. (2010). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Brown, S., McHardy, J., McNabb, R. and Taylor, K. (2011), Workplace Performance, Worker Commitment, and Loyalty. *Journal of Economics & Management Strategy*, 20: 925–955. doi: 10.1111/j.1530-9134.2011.00306.x.
- Eisenberger R, et al., (2010). Leader member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95 No. 6. pp. 1085-1103.
- Hameed, Abdul, et al., (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5, No. 2, pp. 302-309.
- Idris, Muhammad. (2015). The Impact Of Organisational Commitment, Motivation And Financial Compensation On Work Satisfaction And Employees' Performance: An Evidence From Sm All Business Firms In South Sumatera-Indonesia. *IJABER*. Vol. 13 No. 4. pp. 1549-1562
- Kasemsap, Kijpokin. (2013). Strategic Human Resource Practice: A Functional Framework and Causal Model of Leadership Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance. *Journal of Social and Development Sciences*. Vol. 4 No. 5. pp. 198-204.
- Linz, S.J. (2002). *Job satisfaction among Russian workers*, Working paper, William Davidson Institute, University of Michigan.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mak BL dan Sockel H. (2001). A confirmatory factor analysis of employee motivation and retention. *Information and Management*. Vol. 38 No. 5. pp. 265-76.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson (2006). *Human Resource Management*. edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- 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 Indonesia Accounting Review*. Vol. 2 No. 2, pp. 215-228.
- Miner, John B. (2002). *Organizational Behaviour: Foundation, Theories, and Analysis*. New York: Oxford University Press Inc.
- Nelson, Debra L. dan James Campbell. (2012). *Organizational Behaviour: Science, the Real World and You*. South-Western: Cengage Learning.
- Rafiei, Mojtaba, Mohammad Taghi Amini & Navid Foroozandeh. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*. Vol. 4. pp. 1841–1848. doi: 10.5267/j.ms.l.2014.6.046.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sari, Anak Agung Mirah Permata dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 7, pp. 1983-1998.

- Susanty, Aries, Rizqi Miradipta & Ferry Jie. (2013). Analysis Of The Effect Of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee's Job Performance (Case Study in Electronic Company). *European Journal Of Business And Social Sciences*. Vol. 1 No. 10. pp. 15-24.
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. Vol. 3, No. 5. pp. 566-572.
- Yang, K., & Pandey, S. (2009). How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment? *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 19, pp. 335-360.
- Wen Chen, Yi. (2013). Mediating effect of organizational equity on freshmen' organizational commitment in the workplace. *Life Science Journal*. Vol. 10 No. 3.