

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUSAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik)**

**Ervanda Wildam Pratama
M. Al Musadieg
Yuniadi Mayowan**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Email : ervandawildam@gmail.com

ABSTRACT

Research was aimed to understand the effect of compensation and job satisfaction partially and simultaneously on organizational commitment. Type of research was Explanatory Research with quantitative approach. Data collection technique was questionnaire. The sample included 30 employees at KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Result of research indicated that Employee Compensation was influential partially and significantly to Employee Organizational Commitment at score 3.175 with regression coefficient of 0.726. Employee Work Satisfaction was influential partially to Employee Organizational Commitment at score 3.006 with regression coefficient of 0.377. Both Employee Compensation and Employee Work Satisfaction were simultaneously influencing Employee Organizational Commitment at score 13.753 with significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that independent variables were simultaneously influential to dependent variable.

Keywords: *Compensation, Work Satisfaction, and Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, secara parsial ataupun simultan. Menggunakan metode *Explanatory Research*, pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan di KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan sebesar 3,175 dengan koefisien regresi sebesar 0,726. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Karyawan sebesar 3,006 dengan koefisien regresi sebesar 0,377. Secara simultan variabel Kompensasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan sebesar 13,753 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0.05)$ yang artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang dapat menunjang aktivitas perusahaan. Berbagai macam upaya dilakukan oleh perusahaan untuk menangani permasalahan dalam menghadapi persaingan demi mencapai kesuksesan yang diinginkan perusahaan. Kesuksesan yang sangat diharapkan perusahaan tidak terlepas dari peran aktif karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targetnya.

Karyawan adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan. Tanpa karyawan sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak dapat diolah dengan maksimal. Mempertahankan dan mengembangkan karyawan merupakan tugas wajib perusahaan, dengan cara memberikan perhatian lebih kepada karyawan untuk berkontribusi aktif dan mengurangi tingkat perputaran karyawan. Salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Fatimah, 2013). Keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja dapat membangun komitmen organisasional dan memperkecil tingkat perputaran karyawan (Robert Coulson dikutip Rahayu, 2012).

Kepuasan kerja merupakan situasi emosional yang terkait dengan penilaian positif dan negatif karyawan terhadap situasi kerja yang di perusahaan. Secara umum kepuasan kerja dapat diamati dalam kegiatan kerja karyawan seperti kepuasan terhadap atasan, kepuasan kepada kompensasi, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Setiap faktor penentu kepuasan kerja inilah yang akan memberikan rasa kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja perusahaan.

Bukan hanya kompensasi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dan menjaga tingkat perputaran karyawan, di dasar oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar

dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

KSP Sumber Dana Mandiri Gresik, merupakan perusahaan swasta perorangan yang bergerak di bidang keuangan yang khususnya untuk penyaluran dana bagi anggota yang membutuhkan. Didalam mempertahankan karyawan yang ada serta meningkatkan kinerja untuk memberikan pelayanan yang bermutu tinggi, tingkat pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan rasa puas karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan berkomitmen untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan melibatkan diri secara aktif demi kemajuan perusahaan, dan menerima tujuan dan nilai-nilai yang ada didalam perusahaan

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengganti kontribusi jasa karyawan, yang berhubungan dengan bentuk pemberian penghargaan atas penyelesaian tugas yang dibebankan (Rivai, 2004:357). Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu organisasi merujuk pada semua bentuk balas jasa bagi karyawan yang berasal dari penyelesaian pekerjaan mereka (Mathis dan Jackson, 2002:118).

Kompensasi memiliki banyak pengertian dengan maksud dan tujuan sama, yaitu tentang balas jasa, imbalan, pengganti kontribusi dan penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial atas pekerjaan yang telah terselesaikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, perusahaan memiliki harapan terhadap karyawannya untuk menunjukkan tingkat kesetiaan dalam memajukan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi persepsi karyawan, untuk bekerja pada suatu perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Martoyo (2000:129) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi secara garis besar memiliki beberapa tujuan, yang dimana sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, pengkaitan dengan produktifitas kerja, pengkaitan dengan kesuksesan perusahaan dan keseimbangan keadilan pemberian

kompensasi. Sedangkan Handoko (2001:156) memiliki pendapat lain mengenai tujuan kompensasi yaitu sebagai sarana memperoleh karyawan yang sesuai, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal.

c. Macam – macam Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial yang dikaitkan dengan balas jasa dalam bentuk uang yang meliputi gaji dan upah, bonus, dan insentif (Hariandja, 2002:244). Kompensasi non finansial merupakan bentuk jasa yang tidak berupa uang melainkan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan kerja meliputi pelatihan, pekerjaan yang menarik, promosi, dan kenyamanan lingkungan kerja (Bangun, 2012:258).

Pemberian kompensasi ini dimaksudkan untuk menarik minat karyawan untuk tetap mengikuti organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap loyal, memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkat rasa komitmen dalam diri karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan pada diri karyawan dalam menyikapi keadaan di lingkungan kerja (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja biasanya juga diartikan sebagai titik temu keadaan emosional karyawan antara nilai balas jasa dengan harapan karyawan (Martoyo, 2000:142). Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung pada apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang mereka peroleh yang memberikan rasa puas pada diri karyawan (Moorse dalam Panggabean, 2002:128).

Kepuasan kerja yang merupakan sikap umum seorang individu karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang ada dengan tuntutan interaksi antar rekan kerja dan atasan, yang menimbulkan sikap puas antara harapan dengan perolehan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kebanyakan orang berpendapat bahwa gaji dan upah yang diberikan perusahaan adalah faktor penentu utama dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Menurut Luke dalam Luthans (2006:243) menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan bukan hanya merasa puas dengan gaji dan upah yang diterima,

melainkan ada beberapa faktor lain yang dapat memberikan kepuasan kerja pada diri karyawan seperti intrinsik pekerjaan, ganjaran yang pantas, penyelia atau atasan, rekan kerja, dan kondisi yang menunjang.

c. Pengukur Kepuasan Kerja

Terdapat dua pendekatan yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, antara lain *single global rating* yang merupakan bentuk kalimat tanya tentang perasaan individu dalam pekerjaan saat ini dan *summation score* adalah identifikasi dan menanyakan elemen kunci dalam bekerja seperti sifat pekerja, supervise, upah, dan promosi (Robbins dalam Wibowo, 2011:510).

3. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan kepentingan organisasi (Robbins, 2008:475). Komitmen organisasional merupakan sikap kesetiaan karyawan kepada organisasinya, dan mengungkap perhatian pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi (Luthans, 2006:124). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki sikap loyalitas dalam melibatkan diri secara efektif demi kemajuan organisasi dan menerima tujuan serta nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan perusahaan, terkait dengan peran sumber daya manusia adalah intensitas keluar karyawan (*turn over intentions*) yang memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan, antara lain:

1) Kompensasi

Karyawan yang merasakan adanya keadilan kompensasi sehubungan dengan beban pekerjaan, mengarahkan pada tingkat komitmen yang dimiliki dalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan (Babakus *et.al*, 1996). Keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap besarnya tingkatan komitmen organisasional karyawan terhadap intensitas keluar karyawan (Fatimah, 2013). Kompensasi yang diberikan

perusahaan akan memberikan kepuasan apabila persepsi gaji yang mereka peroleh sesuai dengan harapan. Karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja, cenderung akan bertahan didalam organisasi tersebut.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara persepsi karyawan dengan imbalan yang diberikan. Harapan-harapan tersebut yang telah terpenuhi akan mengarahkan pada suatu bentuk komitmen individu dengan organisasi (Fatimah, 2013). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki karyawan dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka tingkat komitmen karyawan akan menurun (Puspitawati dan I Gede, 2014). Pemenuhan unsur-unsur motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, dalam Trisaningsih, 2003). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ketika seseorang puasa terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

c. Pentingnya Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang akan menentukan perilaku karyawannya. Perwujudan tingginya komitmen organisasional karyawan kepada organisasi adalah rendahnya tingkat perputaran karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya motivasi kerja dan prestasi kerja (Baron dan Greenberg, 2003:174). Menurut Luthans (2006:174) terdapat empat hal yang berkaitan dengan pentingnya komitmen organisasional yaitu menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi aktif memajukan perusahaan, peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi, mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

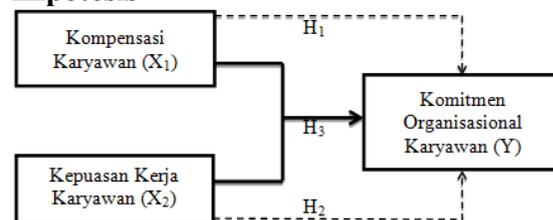
Komitmen organisasional bukan hanya mencakup kesetiaan kepada organisasi, tetapi proses yang berjalan dimana karyawan dapat

mengekspresikan kepeduliannya kepada organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional karyawan yang tinggi menjamin keinginan para karyawan agar dapat bekerja dan memberikan sumbangan terbaik, bangga dan setia pada nilai-nilai serta tujuan organisasi.

d. Jenis - jenis Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dibedakan menjadi tiga jenis yang menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006:325) diantaranya adalah komitmen afektif yang merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen kelanjutan berdasarkan pada kebutuhan keuangan atau pendapatan yang diterima karyawan, dan komitmen normatif berdasarkan pada perasaan wajib untuk tetap terlibat di dalam perusahaan.

Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kompensasi Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).
3. Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kompensasi Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini, untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian pada karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik sebanyak 30 orang dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan cara mengambil keseluruhan jumlah populasi.

Untuk mengukur valid tidaknya item variable pada uji validitas, menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, sedangkan untuk mengetahui konsistensi dari instrument yang dapat dipercaya pada uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Variabel Kompensasi Karyawan

Item pernyataan variabel Kompensasi Karyawan (X_1) dengan nilai rata-rata 3,62 dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi karyawan yang diberlakukan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan untuk tetap tinggal dan berusaha memajukan perusahaan yang telah menaunginya.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Item variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,066 yang menggambarkan bahwa seluruh karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik telah merasakan kepuasan atas perhatian yang diberikan perusahaan

c. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional Karyawan

Item pernyataan variabel Komitmen Organisasional Karyawan dengan nilai rata-rata 3,176 menggambarkan seluruh karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik memiliki komitmen untuk tetap tinggal dan berusaha memajukan perusahaan yang telah menaunginya.

2. Analisis Inferensial

a. Pengaruh secara parsial (Uji t)

1) Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Uji t variabel Kompensasi Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,175 > 2,05183$ atau nilai sig $t(0,004) < \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel

Kompensasi Karyawan (X_1) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

Kompensasi merupakan suatu balasan dari perusahaan yang harus diterima karyawan baik berupa finansial maupun non finansial. Besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan target kerja dan beban kerja yang terselesaikan akan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Dalam pemberian kompensasi finansial KSP Sumber Dana Mandiri Gresik memberlakukan sistem gaji tetap yang sesuai dengan jabatan, masa kerja, dan beban kerja yang dimiliki karyawan. Bonus dan insentif diberikan sesuai dengan penilaian prestasi kerja, kreatifitas, dan kehadiran.

Pemberian kompensasi non finansial perusahaan mengirim beberapa karyawan secara bergilir untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan dinas pengkoperasian tiap satu bulan sekali. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan menyampaikan materi pelatihan kepada karyawan lain agar dapat mengembangkan wawasan dalam kegiatan pengkoperasian. Karyawan juga mendapatkan bagian dalam penyelesaian pekerjaan yang menarik sesuai dengan jabatan dan beban kerja, hal ini dimaksudkan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan yang beragam. Karyawan yang dirasa mampu untuk menduduki jenjang karir yang setingkat lebih tinggi, perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk promosi jabatan. Ditempatkan di cabang perusahaan dengan memiliki tanggung jawab penuh untuk mengelolah kantor cabang perusahaan. Kondisi kerja yang telah diciptakan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik untuk mendukung kenyamanan dalam bekerja karyawan dengan cara menciptakan kondisi lingkungan yang dimana kantor sebagai rumah kedua bagi karyawan. Hubungan yang harmonis antar karyawan dijaga dengan kekeluargaan dan apabila ada permasalahan dalam lingkup pribadi ataupun pekerjaan, rekan kerja tidak segan

untuk mendengarkan dan memberi solusi untuk penyelesaian masalah.

Pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk berkomitmen kepada organisasi yang telah memenuhi kebutuhan hidupnya (Garay, 2006:34).

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Uji t variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,006 > 2,05183$ atau nilai $\text{sig } t(0,006) < \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dimana sebagai titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

KSP Sumber Dana Mandiri merupakan usaha mikro berkembang yang berusaha untuk memberikan kepuasan atas harapan para karyawannya, guna memotivasi karyawan untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Berbagai macam fasilitas program kerja yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya, pertama adalah pandangan karyawan dalam keberagaman tugas yang diberikan. KSP Sumber Dana Mandiri Gresik senantiasa memberikan keberagaman pekerjaan untuk mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja. Selain itu keberagaman pekerjaan cenderung dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Hal ini disebabkan karyawan dapat menambah keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang beragam.

Pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu dan di selesaikan atas ide kreatifitas karyawan akan memberikan rasa bangga tersendiri dari hasil yang telah terselesaikan. Rasa bangga yang merupakan rasa puas

karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dari perannya. Hal ini dapat berujung pada terciptanya komitmen organisasional karyawan pada perusahaan. Perusahaan juga berusaha memenuhi harapan karyawan mengenai gaji dan upah yang diterima.

Gaji dan upah merupakan suatu kebutuhan pokok yang dicari karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Jika gaji dan upah yang diterima karyawan memberikan kepuasan, tidak menutup kemungkinan karyawan akan tetap tinggal di dalam perusahaan tersebut. Selain gaji dan upah yang dapat memberikan rasa puas karyawan, adanya jaminan sosial juga mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Adanya jaminan sosial membuktikan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk jaminan sosial yang diberikan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik kepada karyawan berupa jaminan kesehatan. Perusahaan juga memberikan berbagai macam tunjangan seperti tunjangan kendaraan, masa kerja, pangan, jabatan, keluarga dan kehamilan.

Hubungan atasan dengan bawahan yang harmonis akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Karyawan akan merasa senang dan betah di dalam lingkungan kerja jika atasan memperhatikan kebutuhan para bawahan, memberikan bantuan saat terjadi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan atasan dapat menerima masukan atau saran dari bawahan. Karyawan yang merasa bahwa mereka adalah bagian dari integral perusahaan dan secara pribadi atasan memberikan perhatian secara langsung, tingkat kepuasan kerja karyawan akan terpelihara dengan baik.

Karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, karena karyawan tersebut secara psikis merasa diperhatikan oleh organisasi (Griffin dan Ebert dikutip Panggabean, 2002:141). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang di rasakan karyawan, semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasional karyawan

yang tercipta (Greggson dikutip Tranggono dan Andi Kartika, 2008).

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil dari nilai F_{tabel} dengan nilai α (alpha) adalah 0,05 dan *degree of freedom regression* adalah 2 dan nilai *degree of freedom residual* adalah 27, didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,753 > 3,35$ dan nilai sig (0,000) $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh secara serentak atau simultan terhadap variabel terikat Komitmen Organisasional Karyawan (Y).

Dari hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di KSP Sumber Dana Mandiri Gresik telah dilaksanakan dengan sangat baik. Karyawan memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan dikarenakan semua harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kenyamanan kerja karyawan telah diberikan perusahaan.

Karyawan tetap KSP Sumber Dana mandiri Gresik cenderung memiliki tipe komitmen normatif yang memiliki perasaan wajib untuk tetap tinggal di perusahaan dikarenakan karyawan memiliki kewajiban untuk membalas semua kebaikan perusahaan yang telah diberikan kepada karyawan. Dengan cara memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan organisasi, kewajiban hadir dalam bekerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan dan, berkontribusi melebihi tuntutan peran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kompensasi Karyawan (X_1) menggambarkan pemberian kompensasi yang dilakukan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik telah sesuai dengan harapan karyawan. Item tertinggi terdapat pada lingkungan kerja yang baik yang

dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan yang merasa senang, tenang, nyaman atau suasana psikologis dan sosial lainnya yang bersifat positif, akan lebih berkomitmen untuk tetap tinggal di dalam perusahaan yang telah menaunginya.

2. Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) menggambarkan karyawan tetap KSP Sumber Dana Mandiri telah merasakan kepuasan atas perhatian perusahaan dan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Item tertinggi terdapat pada atasan yang dapat menerima saran dari bawahan, memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Sikap atasan yang terbuka atas saran yang diberikan bawahan akan meningkatkan kenyamanan, sikap hormat dan perasaan puas karyawan. Karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung akan tetap tinggal di dalam perusahaan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif variabel Komitmen Organisasional Karyawan (Y) menggambarkan karyawan tetap KSP Sumber Dana Mandiri Gresik, berkomitmen untuk tetap tinggal dan berusaha memberikan kontribusi terbaik dalam memajukan perusahaan yang telah menaunginya. Item tertinggi terdapat pada karyawan memiliki kewajiban hadir dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda. perasaan wajib untuk tetap terlibat di dalam kegiatan organisasi adalah memberikan balasan atas apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.
4. Berdasarkan hasil pada uji t variabel bebas Kompensasi Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Komitmen Organisasional Karyawan (Y).
5. Berdasarkan pada hasil uji t variabel Kompensasi Karyawan mempunyai t_{hitung} dan koefisien regresi paling besar, sehingga variabel Kompensasi Karyawan mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Saran

1. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka disarankan bagi KSP Sumber Dana Mandiri

- Gresik untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang telah dirasa sesuai dengan harapan karyawan, serta kondisi lingkungan yang baik untuk memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja pada karyawan, akan membuat karyawan lebih berkomitmen untuk tetap tinggal dan berusaha memajukan perusahaan yang telah menaunginya.
2. Perusahaan diharapkan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan komitmen organisasional karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pemberian bonus yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan yang telah mencapai target kerja. Mempertimbangkan prestasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan bisa dijadikan acuan untuk penetapan pemberian bonus. Apabila pelaksanaan pemberian bonus semakin baik maka tingkat Komitmen organisasional karyawan pun semakin baik.
 3. Perusahaan diharapkan memberikan perhatian lebih yang berkaitan dengan kepastian jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan. Bentuk jaminan sosial kesehatan yang diberikan perusahaan saat ini belum sepenuhnya memberikan kepuasan kepada karyawan. Karena sebagian besar karyawan perusahaan adalah kolektor yang kerjanya berada di luar kantor atau kerja lapangan, disarankan perusahaan menambah jaminan sosial tentang ketenagakerjaan yang berupa asuransi jika karyawan mengalami kecelakaan dan musibah saat menjalankan tugas.
 4. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Komitmen Organisasional Karyawan selain variabel Kompensasi Karyawan (X_1), dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) yang memiliki tingkat kontribusi sebesar 50,5% sedangkan 49,5% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Babakus, Emin, David W Cravens, Mark Johnston, dan William C Moncreif, (1996). *Examining The Role of Organizational Variables in The Salesperson Job Satisfaction Model*. Vol.XVI, No.3. Journal of Personal Selling & Sales Management Journal.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, Robert A, And Jerald Greenberg. 2003. *Behaviour In Organization Understanding And Managing The Human Side Of Work. Thrid Edition: USA: Ally And Bacon Company*.
- Fatimah, Wafa. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petrochina INT'L Jabung Ltd*. Jurnal ilmiah Universitas Batanghari Jambi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior. Sixth Edition*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Karyawan*. Vol.8 No.1. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Universitas Udayana.
- Rahayu, Wilujeng. 2012. *Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Bisnis Volume 2 No. 1.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Teori Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tranggono, Rahadyan Prabu dan Andi Kartika. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja*

Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Stikunbank Semarang.

Trisnaningsih, Sri. 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai variable Intervening.* Vol.6 No.2. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja.* Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.