

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

( Studi Pada Karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik )

Ahmad Khoirul Fanani  
Djamhur Hamid  
Gunawan Eko Nurtjahjono  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email : ahmadfanani1126@gmail.com

## ABSTRACT

*This research has an aim to analyze and describe the effect of compensation towards job satisfaction and organizational commitment. The research type used is explanatory research using quantitative approach. The researcher took the sample of 82 people from 450 employees of PT. Semestaraya Abadijaya in Gresik Regency. The researcher used Judgement Sampling technique which takes the sample from the member of population based on the certain consideration and was gained slovin formula. The data in this research was gained from by spreading the questionnaire. The data analysis process used descriptive analysis and path. This research showed that the financial compensation and non-financial compensation significant effect on job satisfaction, financial compensation and non-financial compensation significant effect on organizational commitment, and job satisfaction significant influence organizational commitment. The result of the analysis showed that the fair given compensation will significantly effect the job satisfaction and organizational commitment of the employee.*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti mengambil sampel 82 orang dari jumlah karyawan sebanyak 450 orang karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik. Peneliti menggunakan teknik *Judgement Sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi sesuai dengan pertimbangan tertentu dan menggunakan rumus slovin. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur (*path*). Penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil analisis mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Di era modern ini perusahaan lebih mengutamakan pemanfaatan teknologi, di satu sisi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas dan penghematan dalam biaya operasional. Namun, di sisi lain pemakaian teknologi akan mengikis sumber daya manusia. Pengembangan teknologi hendaknya diimbangi dengan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan peralatan-peralatan modern. Perusahaan seharusnya mengetahui dan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Agar mendapatkan hasil yang maksimal yaitu tujuan antara perusahaan dan karyawan dapat tercapai.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan, dengan bekerja mereka mengharapkan sebuah balas jasa yang sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh mereka untuk memenuhi kebutuhan. Rivai (2004:357) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karyawan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam menjalankan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009:117) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidaknya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menjadi umpan balik yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional terhadap perusahaan. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, dapat dilihat dari perilaku dan sikap dalam setiap melakukan pekerjaan

Komitmen organisasional merupakan hubungan individu dengan organisasi, dimana individu mempunyai kesadaran dan keyakinan diri terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi, bersungguh-sungguh dalam bekerja, mempunyai kerelaan untuk kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dan diakui dalam organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam bentuk loyalitas terhadap organisasi.

Mengetahui adanya peranan kompensasi yang besar, maka perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya secara layak dan adil (Martoyo, 2007: 116). Pemberian kompensasi yang didasarkan atas

kemampuan dan keadilan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kebutuhan pokok karyawan yang tercukupi merupakan salah satu faktor penting akan terwujudnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada akhirnya akan memicu meningkatnya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Wang (2007) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, disini kepuasan kerja berfungsi sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasinya.

Mengetahui peranan kompensasi yang besar, maka PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur peralatan rumah tangga mencoba meningkatkan produktivitasnya melalui pemberian kompensasi yang didasarkan keadilan dan kelayakan. Kompensasi yang diberikan bukan hanya merupakan balas jasa perusahaan atas pekerjaan karyawan, namun juga merupakan wujud penghargaan dan komunikasi yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawannya. Hal ini akan terwujud secara maksimal jika kompensasi dapat memberikan manfaat secara maksimal kepada karyawan dan komitmen organisasional akan tercapai.

Pemberian kompensasi ini merupakan upaya pencapaian kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang berdampak pada terwujudnya komitmen organisasional karyawannya, sehingga karyawan memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaannya. Dari dasar teori yang sudah dijelaskan, dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik)”**.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kompensasi

Martoyo (2007:116) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *“employers”* maupun *“employees”* baik yang berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa (non finansial).

## 1. Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Non Financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti uang pensiun, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

## 2. Fungsi Kompensasi

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup berperan penting dalam memperlancar kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Samsudin (2006), kompensasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia yang efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Sesuai pendapat Megginson (dalam Mangkunegara 2005:84) yang mengemukakan bahwa "*The major factor*

*that affect an organization's compensation policies and practice are :*

- a. *Government factors* (faktor pemerintah).
- b. *Collective bargaining* (penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai).
- c. *Standard and cost living* (standar dan biaya hidup pegawai).
- d. *Comparable wages* (ukuran perbandingan upah).
- e. *Supply and demand* (permintaan dan persediaan).
- f. *Ability to pay* (kemampuan membayar).

Kompensasi merupakan sebuah media penghubung antara perusahaan dengan karyawannya. Dimana kompensasi tidak hanya menjadi media balas jasa perusahaan, melainkan juga media komunikasi efektif dengan karyawannya. Kompensasi akan sangat menentukan moral atau sikap karyawan. Dimana sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap perusahaan sangat tergantung oleh pemberian kompensasi. Maka dari itu, kompensasi memiliki pengaruh besar dalam menentukan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan dan perusahaannya.

### Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sifat yang dimiliki setiap individu dan mempunyai tingkat yang berbeda-beda, sesuai dengan kerelaan hati akan hasil dari pekerjaan. Semakin tinggi kerelaan yang dirasakan dan sesuai dengan harapan individu, maka akan semakin tinggi kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Maka dari itu, kepuasan merupakan gambaran setiap individu dan menjadi evaluasi atas perasaan dalam menyikapi pekerjaan yang dilakukan, puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam melakukan pekerjaannya.

Hasibuan (2006:202) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan gambaran dari sikap emosional seseorang. Dimana sikap ini diwujudkan dengan sikap puas atau tidak puas terhadap hasil kerja dan perolehan atas pekerjaannya.

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri seperti halnya harapan dan kebutuhan, dan faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

## Komitmen Organisasional

Mowday berpendapat dalam Sopiah (2008: 155-157) Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 1. Bentuk Komitmen Organisasional

Darwish A (2000) menyatakan komitmen organisasional dapat dibedakan menjadi 3 yaitu sebagai berikut :

#### a. Komitmen afektif

Allen dan Meyer dalam Nelson (2012) mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi.

#### b. Komitmen berkelanjutan

Didasarkan pada biaya meninggalkan organisasi, karena pengorbanan pribadi karyawan yang tinggi sehingga komitmen berkelanjutan karyawan menjadi kuat.

#### c. Komitmen normatif

Jha (2011) mengemukakan bahwa komitmen normatif adalah kecenderungan alami untuk setia dan berkomitmen kepada lembaga atau organisasi layaknya keluarga, perkawinan, negara dan agama. Mereka berkomitmen semata-mata mereka yakin hal tersebut memang benar dilakukan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional karyawan pada organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- Faktor Personal.
- Faktor Organisasional.
- Faktor yang bukan dari organisasi.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5) "Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Dari penjelasan tersebut penelitian eksplanatori dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Maka dari itu, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik sebanyak 450 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang cukup besar, pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *judgement sampling* dan menentukan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin (Ridwan, 2005: 65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e= persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimal 10%.

Berdasarkan rumus di atas, maka ukuran sampel minimum adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{450}{1 + 450(0,1)^2}$$
$$n = \frac{450}{5,5}$$

n = 81,81 = 82 orang

Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 82 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data penelitian yaitu:

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti dari lokasi penelitian dengan langsung terjun ke lapangan, mengamati dan dicatat pertama kalinya oleh peneliti.

#### 2. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat dilihat dari dokumen-dokumen yang telah ada dalam instansi.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2011:148) adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” Penelitian ini, menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebagian karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item total perubahan dibandingkan dengan nilai kritisnya. “Koefisien yang semakin kecil mendekati angka 0 berarti semakin lemahnya hubungan yang terjadi” (Azwar 2001:18).

Rumus koefisien korelasi pearson digunakan untuk uji vliditas penelitian ini, dan digunakan apabila kedua variabel bersifat kontinyu, bukan kategorikal.

Dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel atau sig ( $\text{sig} = ,00 < \alpha = 0,05$ ). Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel atau sig ( $\text{sig} = ,000 > \alpha = 0,05$ ) maka instrumen yang digunakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Croanbanch*. “Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan  $\alpha \geq 0,6$ ” (Sekaran, 2006:311).

Setelah dilakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisiensi

realibilitas variabel Kompensasi finansial (X1) sebesar 0,914, Kompensasi Non Finansial (X2) 0,857, Kepuasan Kerja (Z) 0,930, Komitmen Organisasional (Y) 0,889. Masing-masing item menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6. Maka instrumen yang digunakan reliabel.

### METODE PENELITIAN

#### Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan dari masing-masing variabel (Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional).

#### Analisis Jalur (*Path*)

Analisis jalur (*path*) bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dan hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, telah diketahui distribusi frekuensi item-item dari masing-masing variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

#### Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>)

**Tabel 1: Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi finansial (X<sub>1</sub>)**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
X <sub>1.1</sub>	1 9	23. 17	4 2	51 .2 2	21	25. 61	0	0.0 0	0	0.00	3.98
X <sub>1.2</sub>	2 0	24. 39	3 1	37 .8 0	30	36. 59	0	0.0 0	1	1.22	3.84
X <sub>1.3</sub>	1 6	19. 51	5 0	60 .9 8	13	15. 85	3	3.6 6	0	0.00	3.96
X <sub>1.4</sub>	1 8	21. 95	4 5	54 .8 8	17	20. 73	2	2.4 4	0	0.00	3.96
X <sub>1.5</sub>	1 6	19. 51	3 4	41 .4 6	26	31. 71	6	7.3 2	0	0.00	3.73
X <sub>1.6</sub>	1 0	12. 20	5 5	67 .0 7	17	20. 73	0	0.0 0	0	0.00	3.91
											3.90

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil jawaban keseluruhan responden pada tabel 1, diperoleh skor rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 3,90. Maka jawaban para responden tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi dari pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan.

**Kompensasi Non finansial (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 2: Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi Non finansial (X<sub>2</sub>)**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
X <sub>2.1</sub>	20	24.39	52	63.41	7	8.54	3	3.66	0	0.00	4.09
X <sub>2.2</sub>	24	29.27	42	51.22	14	17.07	2	2.44	0	0.00	4.07
X <sub>2.3</sub>	16	19.51	49	59.76	15	18.29	2	2.44	0	0.00	3.96
X <sub>2.4</sub>	13	15.85	49	59.76	17	20.73	3	3.66	0	0.00	3.88
											4.00

Sumber: data primer diolah, 2015

Pada tabel 2 menunjukkan jawaban dari seluruh responden dan diperoleh skor rata-rata variabel kompensasi non finansial sebesar 4,00. Maka jawaban para responden tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah terpenuhi dengan baik melalui pemberian kompensasi non finansial oleh perusahaan.

**Kepuasan kerja Karyawan (Z)**

**Tabel 3: Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan kerja (Z)**

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Z <sub>1.1</sub>	23	28.05	37	45.12	21	25.61	12	1.22	0	0.00	4.00
Z <sub>1.2</sub>	11	13.41	54	65.85	16	19.51	12	1.22	0	0.00	3.91
Z <sub>1.3</sub>	16	19.51	39	47.56	19	23.17	8	9.76	0	0.00	3.77
Z <sub>1.4</sub>	11	13.41	43	52.44	24	29.27	4	4.88	0	0.00	3.74
Z <sub>1.5</sub>	11	13.41	50	60.98	19	23.17	2	2.44	0	0.00	3.85
Z <sub>1.6</sub>	17	20.73	41	50.00	19	23.17	5	6.10	0	0.00	3.85
Z <sub>1.7</sub>	7	8.54	54	65.85	17	20.73	7	8.54	0	0.00	3.74

Z <sub>1.8</sub>	10	12.20	51	62.20	17	20.73	4	4.88	0	0.00	3.82
Z <sub>1.9</sub>	14	17.07	51	62.20	6	7.30	1	1.22	0	0.00	3.95
Z <sub>1.10</sub>	8	9.76	50	60.98	4	4.88	17	20.73	0	0.00	3.68
											3.83

Sumber: data primer diolah, 2015

Pada tabel 3 menunjukkan hasil dari seluruh jawaban responden dan menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,83 dari variabel kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa lingkungan yang kondusif serta sikap apresiasi perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Komitmen organisasional (Y)**

**Tabel 4: Distribusi Frekuensi Item Variabel Komitmen Organisasional (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Y <sub>1.1</sub>	16	19.51	50	60.98	15	18.29	1	1.22	0	0.00	3.99
Y <sub>1.2</sub>	12	14.63	50	60.98	16	19.51	4	4.88	0	0.00	3.85
Y <sub>1.3</sub>	15	18.29	53	64.63	10	12.20	4	4.88	0	0.00	3.96
Y <sub>1.4</sub>	15	18.29	43	52.44	23	28.05	1	1.22	0	0.00	3.88
Y <sub>1.5</sub>	8	9.76	57	69.51	15	18.29	2	2.44	0	0.00	3.87
Y <sub>1.6</sub>	13	15.85	41	50.00	24	29.27	4	4.88	0	0.00	3.77
											3.89

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil jawaban keseluruhan responden pada tabel 4, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,89 dari variabel komitmen organisasional. Dengan skor yang telah diperoleh menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas dan rasa kebanggaan yang tinggi kepada perusahaan.

**Koefisien Path 1**

Hasil dari penelitian pada karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik melalui

analisis jalur menunjukkan variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,549 atau 54,9% dan pengaruh dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 45,1%. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,340 dan probabilitas 0,022 ( $p < 0,05$ ), dengan koefisien beta sebesar 0,331 menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan tersebut, variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Sedangkan pengaruh variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,164 dan probabilitas sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ) serta nilai koefisien beta sebesar 0,447. Artinya variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

### Koefisien Path 2

Penelitian pada karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik yang menggunakan analisis jalur menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 atau 69,6% dan pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 30,4%. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,088 dan probabilitas 0,003 ( $p < 0,05$ ), dengan nilai koefisien beta sebesar 0,371. Menyatakan hipotesis Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) diterima. Sedangkan hasil dari pengaruh tidak langsung Kompensasi Finansial (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan nilai sebesar 0,080. Dari hasil perhitungan nilai tersebut, kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan dengan nilai total sebesar 0,450 atau 45%. Sehingga dengan pemberian kompensasi finansial yang adil dan layak serta didasarkan atas kemampuan dan jabatan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi NonFinansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,301. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,442 dan probabilitas sebesar 0,017 ( $p < 0,05$ ), yang menyatakan bahwa hipotesis Kompensasi NonFinansial mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) diterima. Pengaruh tidak langsung Kompensasi NonFinansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,108. Sehingga Kompensasi Non Finansial (X2) mempunyai pengaruh total secara tidak langsung dengan sebesar 0,409 atau 40,9% terhadap Komitmen Organisasional. sehingga dengan pemberian Kompensasi Non Finansial berupa fasilitas kerja dan fasilitas-fasilitas lainnya yang memadai, akan dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,241. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,607 dan probabilitas sebesar 0,011 ( $p < 0,05$ ).

Dari hasil perhitungan yang telah dijelaskan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik dinyatakan baik dan saling mendukung dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan dan perusahaan.
2. Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik, pemberian kompensasi yang adil dan layak serta sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menumbuhkan kepuasan pada diri karyawan dalam bekerja.
3. Kompensasi Finansial dan Non Finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Semestaraya Abadijaya, pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat menumbuhkan rasa

loyalitas yang tinggi pada diri karyawan, dan juga merasakan bahwa karyawan menjadi bagian yang terpenting untuk pencapaian tujuan perusahaan.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Semestaraya Abadijaya Kabupaten Gresik, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas hasil pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi dan kompensasi yang sesuai akan kebutuhan pokok karyawan, penghargaan pimpinan dalam tercapainya tujuan perusahaan, menumbuhkan loyalitas karyawan. Sehingga karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi.

### Saran

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa item pemberian bonus, makanan dan minuman memiliki nilai rata-rata yang cukup rendah, hendaknya perusahaan melakukan evaluasi agar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi dan tercapainya tujuan antara karyawan dan perusahaan. Sehingga karyawan dalam mengabdikan diri bisa dengan sepenuh hati dan menumbuhkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Diharapkan perusahaan melakukan evaluasi tersebut dapat menciptakan hubungan antara karyawan dengan perusahaan menjadi lebih maksimal.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan diharapkan menjadi acuan penelitian selanjutnya dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini sangat berpengaruh pada komitmen organisasional.

### DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jha, Sumi. 2011. Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry, *Journal of Indian Business Research*, Vol 3, Iss 4. pp 263 – 282.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE

Nelson A, Silvia. 2012. Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. *Journal of Manpower*, Vol 33, Iss 7. pp 804 – 821.

Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ridwan. 2005. *Skala Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ke-1*. Bandung : Pustaka Setia.

Sekaran, Uma. 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.

Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.

Wang, Xiaohui. 2007. Learning, job satisfaction and commitment: an empirical study of organizations in china, Vol 1, No 3. Pp 167 – 179.