

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK

Oktavia Lenti

Email: oktavialenti10@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengidentifikasi komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Alat analisis yang di pakai dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Teknik data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Pada hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Secara parsial diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Nilai Adjusted R Square adalah 0,523 berarti 50,23 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

KATA KUNCI: Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek paling penting dalam sebuah organisasi, karena jika tidak ada sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan pernah ada dan tidak akan bisa berkembang. Manusia menjadi aspek paling penting dalam persahaan, manusia menjadi penggerak perusahaan agar perusahaan bisa berdiri dan berkembang. Manusia adalah asset atau kekayaan organisasi yang bisa membawa suatu organisasi berkembang.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada organisasi tapi juga bergantung pada usaha para karyawan yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Heng dan Afifah, (2020).

Komitmen organisasi berperan bagi perusahaan, karena dengan adanya komitmen organisasi maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan dan bertanggung

jawab terhadap segala kegiatan perusahaan. Permasalahan pada komitmen organisasi yaitu kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari tidak tercapainya target, karyawan yang tidak perduli terhadap masalah perusahaan dan karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal, ini menyebabkan aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan efektif. Ginting, (2021).

Kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Jika kompensasi yang diterima karyawan tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Pelealu, (2022).

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat organisasi. Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki keinginan kuat sebagai anggota organisasi dan berusaha sesuai keinginan organisasi. Sebaliknya seorang individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung tidak akan melakukan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan keinginan organisasi. Sasmito et al, (2021).

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins dan Jogle dalam Yusuf dan Darman (2018:37) adalah:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan megharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2007:118): “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Simamora (2004:445) indikator kompensasi sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama ja kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkatan biaya.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan program pension, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah menikmati fasilitas seperti modal perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja yang baik akan berpengaruh baik terhadap organisasi, sebaliknya kinerja yang tidak baik akan merugikan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:160): kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

a. Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2013: 11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak, Menurut Sugiyono (2016: 148): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak, Menurut Sugiyono (2016:

149): "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang di ambil yaitu sebanyak populasi 33 karyawan CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

Teknik Analisis Data Dalam analisis ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang akan disebarluaskan kemudian dikelompokan menurut kriteria yang ada dan hasil masing-masing tersebut dicari persentasenya. Berdasarkan pada nilai persentase jawaban-jawaban tersebut selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan.

Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala LIKERT, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Menurut Simamora (2004: 130-131): rentang skala (RS) dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-1}{n}$$

Dimana:

m = angka tertinggi adalah 5, sedangkan angka terendah adalah 1

n = angka terendah dalam pengukuran

b = banyaknya kelas yang dibentuk

Pengolahan data dapat menggunakan *Software Statistical Product And Service Solutions* (SPSS). Untuk pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji signifikansi sumultan (Uji F), uji signifikansi parsial (uji-t), uji koefisien determinasi (R^2) dan uji regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variable dependen.

TABEL 1
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.476	2	118.738	16.461	.000 ^b
Residual	216.403	30	7.213		
Total	453.879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $16,461 > F$ tabel 3,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dinyatakan layak dan lolos uji F. F hitung $16,461 > F$ tabel 3,30 sehingga H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh variable independent terhadap variable dependen, sedangkan jika nilai *probability t* kurang dari 0,05 maka ada pengaruh antara variable independent dengan variable dependen.

TABEL 2
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.969	4.839		3.300	.003
Komitmen Organisasi (X1)	.503	.158	.466	3.174	.003
Kompensasi (X2)	.410	.165	.364	2.481	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

1. H_1 : Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,174 > t$ tabel 2,042, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. H_2 : Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,481 < t$ tabel $2,042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

TABEL 3
UJI KEOFISIEN DETERMINAN R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.491	2.68578

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas, koefisien R sebesar 0,723 berarti variabel bebas komitmen organisasi dan kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Sedangkan R^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,523. Hal ini berarti, kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi 50,23 persen sedangkan sisanya 49,77 persen (100 – 50,23 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independent

TABEL 4
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.969	4.839		3.300	.003
Komitmen Organisasi (X1)	.503	.158	.466	3.174	.003
Kompensasi (X2)	.410	.165	.364	2.481	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Dari Tabel 4 di atas, berdasarkan hasil regresi berganda dapat disusun persamaan:

$$Y = 15.969 + 0,466X_1 + 0,364X_2$$

1. Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi X_1 yaitu sebesar 0,466 menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi X_2 yaitu sebesar 0,364 menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Berdasarkan hasil jawaban responden hampir seluruh responden memberikan jawaban yang tinggi pada indikator-indikator pertanyaan komitmen orgaanisasi yang membuktikan bahwa karyawan mempunyai komimen yang tinggi terhadap organisasi
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Berdasarkan hasil jawaban responden hampir seluruh responden memberikan jawaban yang tinggi pada

indikator-indikator pertanyaan kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistic yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi perusahaan dapat lebih memperhatikan komitmen organisasi dalam perusahaan. Diharapkan pemimpin dan manajemen untuk mengajarkan kepada setiap karyawan untuk lebih mengenalkan perusahaan dan mengajarkan untuk senantiasa berkomitmen kepada perusahaan.
2. Mengenai kompensasi dalam perusahaan sebaiknya ditingkatkan lagi, baik kompensasi dalam bentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Dengan ditingkatkannya lagi pembertian kompensasi ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Nugroho Restu, Sri Hartono dan Sudarwati. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari ", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September, hal. 194-203.

Ferrania Paramitadewi Kadek. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 6, hal 3370-3397.

Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.

Heng, L. dan Afifah, N. (2020). Entrepreneurial Orientation for Enhancement of Marketing Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 46-53.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Robbins, Stephen P 2006. *Perilaku Organisasi*. PT.Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.

Simamora, Hendry 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.

Tannady, Hendy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

