

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. EGASUTI NASAKTI DI PETAPAHAN

Gilang Nugroho¹⁾

Zulfadil²⁾

Raden Lestari Garnasih³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and compensation on employee satisfaction and performance. The population in this study were all permanent employees working at PT. Egasuti Nasakti in Petapahan as many as 124 people. Sampling uses the census method. Data analysis using path analysis help SPSS version 22 program. The results showed that organizational commitment and compensation partially had a positive and significant effect on employee satisfaction and performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment and compensation affect performance through job satisfaction.*

Keywords: *Organizational Commitment, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik. Informasi mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut sangat penting untuk diketahui sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

PT. Egasuti Nagasaki merupakan salah satu perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 2008 bergerak di bidang Pabrik dan Perkebunan Kelapa Sawit, berlokasi

di Desa Petapahan dengan luas kebun mencapai 2.430 Ha.

Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi organisasi mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan

demikian karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka kinerja, komitmen dan kepuasan kerja akan turun secara dramatis.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan adanya kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan

meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting di Indonesia menentukan kinerja dan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan adalah dipengaruhi oleh sejumlah faktor dan ini termasuk sistem penghargaan (kompensasi), kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Sims 2002). Karyawan yang mengalami kepuasan kerja lebih mungkin menjadi produktif dan berkomitmen pada organisasi. Rendahnya penghargaan kepada karyawan sebagai sumber ketidakadilan dalam sistem yang menyebabkan karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka yang mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Bratton & Gold, 2007).

Komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Grdinovac & Yancey, 2012). Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi. Karyawan yang percaya bahwa upaya kerja mereka dihargai oleh organisasi dan manajer tidak hanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi tetapi lebih terlibat dengan organisasi, lebih produktif, dan lebih sadar akan tugas pekerjaan mereka. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi benar-benar peduli tentang kesejahteraan mereka, karyawan lebih mungkin untuk menjadi sukarelawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Dadie (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Sunarno (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

Hidayah (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan Jaya (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hidayatullah (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Irawati (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?

6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
4. Kompensasi terhadap kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

II. TELAHAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2015) pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) antara lain:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu.
- d. Kemampuan kerjasama

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan akan menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin antara interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah:

- a. Menyenangi Pekerjaan
- b. Mencintai Pekerjaan.
- c. Moral Kerja.
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi Kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015) komitmen organisasi merupakan (1) keinginan yang kuat untuk menjadi suatu anggota kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasional menurut Gibson (2008) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi

Menurut Sters dalam Sopiah (2008) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tingginya absensi,
- 2) Meningkatnya kelambatan kerja
- 3) Kurangnya intensitas karyawan
- 4) Kurangnya loyalitas.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya menurut Pangabean (2014) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. EGASUTI NASAKTI DI PETAPAHAN

balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kemudian menurut Flippo (2008) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Sementara itu menurut Dessler (2006) menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjaannya itu sendiri.

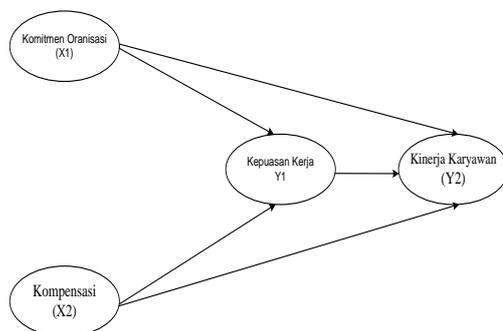
Menurut Hasibuan (2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2013) indikator kompensasi adalah:

- 1) Upah dan Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas

Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Egasuti Nasakti Petapahan, yang beralamatkan Jalan Raya Petapahan Bangkinang-Kabupaten Kampar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Egasuti Nasakti di Petapahan sebanyak 124 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Metode path analysis merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat. Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat

dibuat dua persamaan struktural yaitu:

$$Y_1 = \rho y_1 X_1 + \rho y_1 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \rho y_2 X_1 + \rho y_2 X_2 + \rho y_2 y_1 + e_2$$

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Merupakan kemampuan dari *indicator* untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Tujuan yang utama dari kedua uji tersebut yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut realibel dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel (*sobel test*). Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening, yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Untuk signifikansi tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Hasil hitung t dibandingkan dengan t Tabel, jika t hitung lebih besar dari t Tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

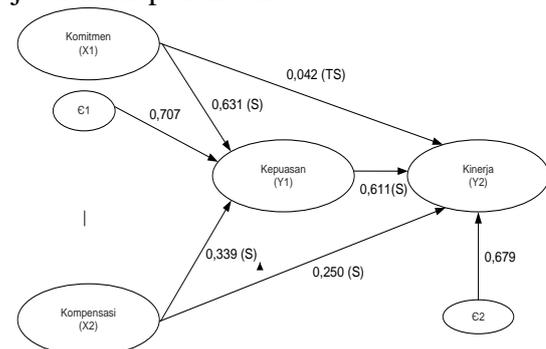
Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung $>$ r tabel (0,176), yang artinya semua instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sebagaimana yang disyaratkan untuk bisa dikatakan reliabel.

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Berikut merupakan diagram jalur hasil penelitian:



Sumber: Data Olahan 2019

Persamaan struktural untuk model tersebut adalah:

$$\text{Sub Struktural 1 : } Y_1 = ,631 X_1 + 0,339 X_2 + E_1$$

$$\text{Sub Struktural 2 : } Y_2 = 0,042 X_1 + 0,250 X_2 + 0,611 Y_1 + E_2$$

Tabel Hasil Pengujian Analisis Jalur

Pengaruh antar variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak langsung	Sig.
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,631	-	0,000
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,339	-	0,000
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,611	-	0,000
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,042	0,385 (0,631x0,611)	0,611
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,250	0,207 (0,339x0,611)	0,000

Sumber: data olahan SPSS, 2019

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. EGASUTI NASAKTI DI PETAPAHAN

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1), kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2), kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2). Selanjutnya terdapat pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan dan terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Tahap I

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.702	.38301	1.987

a. Predictors: (Constant), Kesehatan_Keselamatan_Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Olahan 2019

Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Tahap II

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.671	.40005	1.910

Sumber: Data Olahan 2019

Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,707. Artinya besarnya pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,707 (70,7%) dan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar

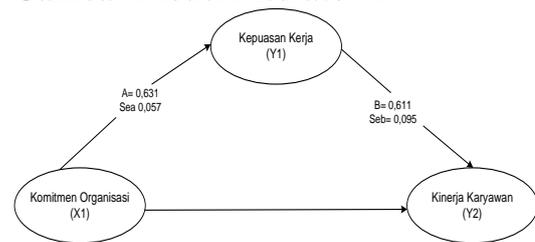
0,679. Artinya pengaruh komitmen, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,679 (67,9%) dan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,906$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki sebesar 90,6% sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Deteksi Pengaruh Mediasi

Berikut merupakan hasil pengujian *Sobel Test*.

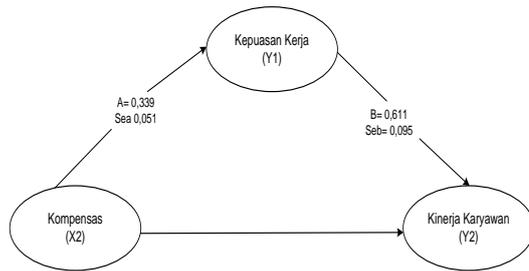
Gambar Model Mediator 1



Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 5,58. Karena nilai z yang diperoleh sebesar $5,58 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

Gambar Model Mediator 2



Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 4,60, karena nilai z yang diperoleh sebesar $4,60 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hasil, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi karyawan cenderung rendah terlihat dari rekapitulasi tanggapan responden, komitmen organisasi berada pada kategori cukup. Indikator yang dominan tinggi adalah kebanggaan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga bekerja diperusahaan ditandai dengan seringnya karyawan memakai atribut atau peralatan perusahaan diluar jam kerja seperti pemakaian kendaraan perusahaan dan lain sebagainya.

Indikator dengan poin terendah yaitu kesamaan nilai karyawan dengan organisasi dan peduli terhadap organisasi. Hal ini bisa dimaknai bahwa masih ada perbedaan nilai yang dianut

karyawan dengan perusahaan serta belum semua karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap keberhasilan perusahaan yang terlihat dari sikap karyawan saat bekerja hanya menyelesaikan tanggung jawab tanpa memperdulikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan terlihat dari seringnya karyawan memakai peralatan perusahaan diluar jam kerja, namun belum semua karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan serta tidak semua karyawan memiliki kesamaan nilai dengan yang dianut perusahaan. Hal ini berdampak pada kinerja yang tidak dipengaruhi komitmen organisasi secara langsung.

Secara teori, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, loyal serta senantiasa berpikir positif terhadap organisasinya ditandai dengan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Sunarno (2015) dan tidak sesuai dengan pendapat Kasmir (2016) dan Dadie (2016).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil

rekapitulasi tanggapan responden, kompensasi berada pada kategori tinggi. Indikator yang mendapat point tertinggi adalah upah dan gaji. Hal ini mengindikasikan bahwa upah maupun gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan serta mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti kebutuhan sehari-hari keluarga dan tidak merasa kekurangan dalam hal keuangan.

Selanjutnya untuk indikator dengan poin terendah adalah insentif. Hal ini mengindikasikan insentif yang diterima karyawan masih rendah dan belum sesuai dengan diharapkan ditandai dengan insentif yang diterima sebagai balas jasa lembur kurang sesuai dengan jam kerja yang dilakukan karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun gaji pokok yang diterima karyawan terbilang tinggi karena sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari, akan tetapi dari segi insentif yang diterima dirasa masih rendah karena belum sesuai dengan jam kerja yang dilakukan karyawan di perusahaan. Dengan demikian diketahui bahwa kompensasi karyawan dalam bekerja masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena dengan pemberian kompensasi yang memuaskan karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh semangat hal tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan yang meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan menurun.

Dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi dapat melalui perlakuan-perlakuan positif terhadap karyawan, seperti penghargaan, perlakuan pimpinan, karakteristik pekerjaan atau suasana kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Dadie (2016).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerjanya juga meningkat, sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan kurang sesuai dengan harapan kepuasan kerjanya akan rendah. Pemberian kompensasi yang dirasa adil dan sesuai harapan akan membuat karyawan merasa puas karena harapannya terpenuhi yaitu mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja, namun sebaliknya jika kompensasi yang diterima dirasa kurang sesuai maka karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada kerjanya.

Kepuasan kerja pegawai berbeda untuk masing-masing individu. Banyak hal yang dapat mempengaruhi rasa puas karyawan, salah satunya hubungan baik dilingkungan pekerjaan pada teman sekerja maupun atasan. Karna apabila hubungan internal dalam suatu perusahaan dapat terjalin dengan baik maka akan menimbulkan rasa positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayah (2016) dan Nurcahyani (2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Indikator kepuasan kerja dengan perolehan nilai tertinggi yaitu moral kerja. Hal ini dikarenakan karyawan sudah bekerja cukup lama diperusahaan dan saling memahami antara satu dengan lainnya sehingga moral kerja dan budaya yang dianut terasa menyenangkan serta sudah tidak asing lagi. Sedangkan indikator dengan point terendah yaitu merasa puas dan selalu menyenangi pekerjaan yang diberikan dan bekerja tanpa suruhan orang lain. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa karyawan yang harus diberitahukan untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa meskipun moral dan budaya antar rekan sekerja sangat menyenangkan akan tetapi masih ada beberapa karyawan merasa kurang puas mengenai pekerjaan yang diberikan dan bekerja dengan suruhan orang lain.

Dengan demikian diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan.

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Pratama (2015).

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan bisa dioptimalkan secara maksimal, maka kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan, karena semakin puas seseorang tentu akan membuatnya semangat dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin memerlukan sikap dasar karyawan terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang ada. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa dengan ada perubahan atau tidak terhadap struktur organisasi yang ada dan baru dapat mengakibatkan rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan yang terlihat dari sering terjadinya

keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Program kompensasi yang jelas secara psikologis akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa yang diterima dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan diperkuat dengan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena dengan memiliki motivasi yang tinggi dan diperkuat dengan kepuasan kerja maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat. Hal ini didukung hasil penelitian Hidayah (2016) dan Nurcahyani (2016).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka kepuasan kerjanya juga akan meningkat
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin sesuai kompensasi yang dirasakan karyawan maka

kepuasan kerjanya akan meningkat.

3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan diketahui bahwa komitmen organisasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sesuai kompensasi yang dirasakan karyawan maka kerjanya akan meningkat di perusahaan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kerjanya juga akan meningkat.
6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan PT Egasuti Nasakti agar merekrut karyawan yang memiliki nilai yang sama dengan perusahaan, dengan cara melakukan tahapan seleksi

- dengan tepat agar menemukan karyawan yang memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan.
2. Diharapkan PT Egasuti Nasakti agar melakukan sosialisasi mengenai budaya organisasi secara lebih intensif, dengan cara memberikan edukasi kepada karyawan setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat memahami budaya yang dianut perusahaan.
 3. Diharapkan kepada pimpinan agar memberikan contoh perilaku kerja yang sesuai dengan nilai perusahaan sehingga dapat dijadikan contoh bagi bawahan. Misalnya dengan bersikap lebih bijaksana dan terbuka agar karyawan merasa nyaman.
 4. Diharapkan PT Egasuti Nasakti untuk lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan karyawan. Misalnya melakukan analisa jabatan, Rotasi jabatan yang rutin dalam beberapa waktu tertentu untuk mengetahui potensi dan meningkatkan kinerja karyawan.
 5. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (Hukuman) yang sesuai terhadap karyawan sehingga menimbulkan keadilan terhadap seluruh karyawan yang akan berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bratton & Gold, 2007. *Notes on the concept of commitment*. American journal of Sociology, 32-40
- Dadie, Camela Ikey Badhoeg. 2016. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Juni 1-13
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Grdinovac, J. A., & Yancey, G. B. (2012). How organizational adaptations to recession relate to organizational commitment. The Psychologist-Manager Journal, 15 (1)
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

