

Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pada PT Medcomm Solution Medan

Grecia Veronika Sihombing^{1*}, Z Zaini¹, Tuti Wediawati¹

¹Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, Jl. Muara Muntai No.1 Gunung Kelua Samarinda, Indonesia

Email: grecia99veronika@gmail.com; mzaini652@gmail.com; twidiawaty@gmail.com

Naskah diterima: 26/7/2022; Revisi: 28/8/2022; Disetujui: 11/10/2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT Medcomm Solution Medan sebanyak 43 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, keputakaan dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan Software Statistik SPSS Versi 25. Hipotesis dan penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan komitmen Organisaional Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi dan Komitmen Organisaional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kompensasi dan Komitmen Organisaional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Variabel Komitmen Organisaional merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kinerja karyawan; kompensasi; komitmen organisasional*

Effect Of Compensastion and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Medcomm Solution Medan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and organizational commitment on employee performance. The research method used is a quantitative method to determine the effect between two variables. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of PT Medcomm Solution Medan as many as 43 respondents. The data collection technique uses observation, questionnaires, interviews, literature and documentation. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS Statistical Software Version 25. The hypothesis and this research is that there is a significant influence between compensation and organizational commitment on employee performance. The results of the study show that: 1) Compensation and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on employee performance, 2) Compensation and Organizational Commitment partially have a significant effect on employee

performance, 3) Organizational Commitment variable is a variable that affects employee performance.

Keywords: *employee performance; compensation; organizational commitmen*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia dengan kapabilitas yang baik memiliki kemampuan untuk dapat memanfaatkan sumber daya organisasi dengan maksimal agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Hal ini dicapai dengan adanya perencanaan, pelaksanaan strategi, dan penyusunan struktur. Dimana perkembangan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Perlu dilakukan pengelolaan yang baik sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya, dan pengembangan kariernya.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat sekarang ini, mengakibatkan banyaknya permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan, salah satunya aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuannya, perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat menghasilkan kinerja optimal bagi perusahaan. Demi mencapai tujuan tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya ialah kompensasi dan komitmen organisasional. Kedua komponen ini memiliki peran dalam mewujudkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Marihot (2005) mengatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disebut dengan kinerja karyawan. Keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengukur kinerja karyawannya. Kinerja karyawan memberikan pengaruh melalui seberapa banyak karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan seperti kualitas, kuantitas, kehadirannya ditempat kerja serta kooperatif. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan timbal balik kepada karyawan upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dan komitmennya juga turut serta mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan dapat mewujudkan peningkatan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan harus memperoleh imbalan dari pengorbanan karyawan bagi perusahaan. Selain itu tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan ataupun komitmen perusahaan terhadap karyawan sangat dibutuhkan. Melalui komitmen tersebut akan terjadi pola profesional yang dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan melakukan

pekerjaan dengan sepenuh hati dan adanya perasaan bahwa karyawan adalah bagian penting dari perusahaan (Ulfah, 2021).

PT Medcomm Solution Medan merupakan perusahaan swasta nasional yang dibentuk dari orang-orang yang sangat peduli, ahli dan berpengalaman dalam proyek infrastruktur telekomunikasi. Hadir dengan konsep *One Stop Service* untuk semua pekerjaan yang berkaitan dengan proyek telekomunikasi yang merupakan komitmen dari perusahaan ini.

Perusahaan ini memberikan karyawan kesempatan untuk seleksi karir pada jenjang yang lebih tinggi, program *reward* untuk karyawan yang memiliki berprestasi, pemberian insentif yang sesuai. Hal ini juga sejalan dengan pengertian kompensasi menurut Kakinsale dkk. (2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kebijakan tersebut dibuat untuk memberikan kepuasan kepada karyawan dan memungkinkan untuk memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan ialah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Dewi & Wirasedana, 2018; Raharjo, 2021). Pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Masalah kompensasi merupakan hal yang menjadi perhatian pihak manajemen. Hal ini dapat dilihat dari gaji pokok karyawan yang masih dibawah UMR Kota Medan. Berikut ini adalah tabel perbandingan antara gaji pokok karyawan PT Medcomm Solution Medan dengan UMR Kota Medan 2022.

Tabel 1. Perbandingan Gaji Pokok Karyawan PT Medcomm Solution Medan dengan UMR Kota Medan Tahun 2022

Gaji Pokok Karawan PT Medcomm Solution Medan	Rp 1.800.000
UMR (Upah Minimum Regiona) Kota Medan	Rp 2.522.609

Sumber : PT Medcomm Solution Medan Per 2022

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Chriss terdapat masalah lain yang mempengaruhi kinerja yaitu karyawan kurang inistiatif, sehingga karyawan bekerja dengan perintah karena minimnya inisiatif untuk mengambil tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kemampuan ini sangat penting dimiliki oleh karyawan. Dengan ini karyawan akan terus belajar dan tidak berhenti berusaha untuk mengembangkan dirinya, dimana hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan kurang mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan perusahaan bahkan enggan untuk meninggalkan perusahaan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui apa saja faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik lagi. Penelitian ini diperuntukkan bagi perusahaan untuk mengetahui betapa pentingnya sumber daya manusia demi berjalannya kelancaran operasional perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang memiliki pengaruh signifikan bagi fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Selain itu komitmen antara perusahaan dengan karyawan dan komitmen karyawan dengan perusahaan sangat diperlukan agar iklim kerja menjadi professional yang meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan bekerja dengan sepenuh hati.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada November 2021 sampai Januari 2022 di kantor PT Medcomm Solution Medan, Jl. H. M. Said Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Medcomm Solution Medan yang berjumlah 43 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, yang mana teknik ini meliputi sampling jenuh.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan pendekatan survey melalui kuisioner dengan tipe ordinal. Penulis menggunakan teknik data yaitu sebagai berikut: Observasi, Wawancara, Kuisioner (angket), Dokumentasi.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, tahapan-tahapan sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi (R²), Uji F (Simultan), Uji T (Parsial), dan Variabel Yang Paling Berpengaruh. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Medcomm Solution Medan. Teknik pengumpulan datadilkukan dengan metode kuisioner. Peneliti mnyebarkan 43 kuisioner, dan kuisioner yang kembali sebanyak 43.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bila bersamaan kedua variabel tersebut di uji akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Medcomm Solution Medan. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi (R) 0,655 yang artinya ada hubungan positif yang sangat kuat antara Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien determinasi (R²) 42,8% dan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.400	3.038

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kompensasi

Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai R Square sebesar 0,428 atau 42,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi besarnya pengaruh variabel kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8 sedangkan sisanya 57,2 ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.765	2	138.382	14.995	.000 ^b
	Residual	369.142	40	9.229		
	Total	645.907	42			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasional, Kompensasi

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 14.995 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000. Taraf signifikansi dibawah 0.000 menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui ada pengaruh positif kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Medcomm Solution Medan diterima

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.230	5.271		3.458	.001
	Kompensasi	.197	.240	.128	.819	.418
	Komitmen Organisasional	.924	.256	.565	3.609	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.230	5.271		3.458	.001
	Kompensasi	.197	.240	.128	.819	.418
	Komitmen Organisasional	.924	.256	.565	3.609	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Medcomm Solution Medan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $0.001 < 0.05$ dengan nilai thitung $3.621 >$ dari nilai ttabel 2.021. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Pengujian hipotesis: komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Medcomm Solution Medan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $0.001 < 0.05$ dengan nilai thitung $5.437 >$ dari nilai ttabel 2.021. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen oragnisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.387	4.330		7.248	.000
Kompensasi	.755	.209	.492	3.621	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.669	5.223		3.574	.001
Komitmen_Organiasional	1.059	.195	.647	5.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada uji parsial (uji t) hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan pada PT Medcomm Solution Medan. Hal ini dilihat dari hasil uji parsial (uji t) kompensasi bernilai 3,621 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,755 yang memiliki arah positif. Serta hasil uji t (parsial) komitmen organisasional bernilai 5,437 dan nilai koefisien regresi sebesar 1,059 yang memiliki arah positif.

Variabel Komitmen Karyawan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Medcomm Solution Medan (Winarti, 2015). Untuk meningkatkan kinerja. Komunikasi antara karyawan juga harus diperhatikan oleh atasan karena menunjang kinerja dari karyawan (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Selain itu perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya dengan cara meningkatkan kompensasi para karyawannya seperti memberikan gaji sesuai UMR tiap tahunnya, memberikan tunjangan keluarga, serta bisa memberikan gaji sesuai dengan beban dan waktu kerja yang telah ditentukan (Dwianto dkk., 2019)

Kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan hasil ini diperkuat dengan hasil riset yang dilakukan (Arifudin, 2019; Hidayat, 2021; Jufrizen, 2017). Hal ini dapat dilihat dari regresi linear berganda bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,197. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasional pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,924. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organasional memberikan dorongan bagi karyawan PT Medcomm Solution Medan untuk meningkatkan kinerja.

Simpulan

Kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Medcomm Solution Medan. Kompensasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT

Medcomm Solution Medan. Komitmen Organisional paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Medcomm Solution Medan.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/243>
- Dewi, P. C. P., & Wirasedana, I. W. P. (2018). Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Good Corporate Governance pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(2), 1099-1126. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/38334/25775>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Marihot, T. E. H. (2005). *Manajemen SDM*.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/942>
- Raharjo, A. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN BIDADARI BALI Universitas Muhammadiyah Malang*].

- Ulfah, M. (2021). *ANALISIS TINGKAT KESEHATAN BANK PADA PT BANK MANDIRI TBK DAN PT BANK MUAMALAT INDONESIA DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN RSEC YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA* Universitas Muhammadiyah Malang].
- Winarti, W. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Imako Perkasa Lines Di Balikpapan. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3, 546-559.