

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PROVEN FORCE INDONESIA CABANG
GUNUNG PUTRI KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh :

Ningsih Malihatun

NIM: 2016511242

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2020



ABSTRAK

Komitmen Organisasional dan Kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.

Penelitian dilakukan di PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri dengan mengambil 100 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan tehnik random sampling. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki komitmen organisasional dan memberikan kompensasi yang layak.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan

© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Abstract

Organizational Commitment and Compensation are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Proven Force Indonesia Gunung Putri Branch. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim of knowing the influence of Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance on PT. Proven Force Indonesia Gunung Putri Branch.

The research was conducted at PT. Proven Force Indonesia Gunung Putri Branch by taking 100 employees as a research sample calculated using random sampling techniques. Data retrieval was conducted with a closed questionnaire instrument of five assessment scales from strongly disagreeing to strongly agreeing. Research is done quantitatively by describing research data and conducting simple and double regression analysis used as an analysis tool while hypothesis testing is done with t-test and F-test.

The study produced two main findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) Organizational Commitment has a significant effect on employee performance; 2) Compensation has no significant effect on employee performance.

Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve organizational commitment and provide proper compensation.

Keywords: Organizational Commitment, Compensation, Employee Performance



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan semesta alam, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan untuk Nabi Muhammad SAW, manusia pilihan yang selalu menjadi tauladan bagi kita semua, kepada keluarganya, kepada sahabatnya sampai kepada para pengikutnya.

Skripsi ini mengkaji bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah karyawan borongan PT Proven Force Indonesia cabang Gunung Putri Kabupaten Bogor.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat disusun tanpa bantuan pihak-pihak lain. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi, khususnya kepada :

1. Drs. Jayadi, MM, selaku dosen pembimbing, Terima kasih telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan proposal ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM., M.AK, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
4. Seluruh dosen dan staff pengajar STIE IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



5. Manajer PT Proven Force Indonesia, yang telah banyak memberikan informasi dan motivasi dalam memperoleh data-data perusahaan.
6. Seluruh karyawan dan staff PT Proven Force Indonesia yang telah memberikan pembinaan,, pengarahan dan pelatihan dalam proses penelitian.
7. Teman-teman kampus khususnya kelas D7, yang telah memberikan support dan ilmu dalam proses belajar serta menemani perkuliahan selama 6 semester.
8. Bapak dan mama tercinta yang selalu memberikan dukungan dan support untuk cepat-cepat menyelesaikan perkuliahan.
9. Untuk semua keluarga yang selalu menyemangati dalam proses menyelesaikan perkuliahan.

Untuk semua bimbingan dan arahan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu dan Sdr/I sekalian mendapatkan balasan yang berlipat dari Tuhan Yang Maha Esa. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis dengan senantiasa menerima kritik dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Penulis,

Ningsih Malihatun

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Absrtract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1 Definisis Manajemenen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Komitmen.....	18
2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasional.....	18
2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasional.....	20
2.1.2.3 Manfaat Komitmen Organisasional.....	21
2.1.2.4 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	23
2.1.3 Kompensasi.....	25
2.1.3.1 Definisis Kompensasi.....	25
2.1.3.2 Bentuk Kompensasi.....	27
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.3.4 Sistem Kompensasi	31
2.1.4 Kinerja	33
2.1.4.1 Definisi Kinerja	33
2.1.4.2 Penilaian Kinerja.....	34
2.1.4.3 Kesalahan Penilaian Kinerja.....	35
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	37
2.1.4.5 Tujuan Manajemen Kinerja	38
2.1.4.6 Indikator Kinerja.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Berfikir	43
2.4 Perumusan Hipotesis.....	45

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.2 Disain Penelitian.....	47
3.3 Operasional Variabel	49
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	51
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.6 Instrumen Penelitian.....	53
3.7 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	54
3.7.1 Metode Analisis	54
3.7.2 Pengujian Hipotesis	57

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	61
4.1.3 Karakteristik Responden	62
4.1.4 Uji Validitas Reliabilitas	64
4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
4.1.6 Analisis Data	73
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	81
4.2 Pembahasan.....	84
4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	85
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	86

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Daftar Tabel

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Tabel 1.1	4
Tabel 2.1	41
Tabel 3.1	47
Tabel 3.2	48
Tabel 4.1	63
Tabel 4.2	63
Tabel 4.3	65
Tabel 4.4	65
Tabel 4.5	66
Tabel 4.6	67
Tabel 4.7	68
Tabel 4.8	69
Tabel 4.9	70
Tabel 4.10	71
Tabel 4.11	72
Tabel 4.12	75
Tabel 4.13	76
Tabel 4.14	78
Tabel 4.15	79
Tabel 4.16	80



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Daftar Gambar

Gambar 2.1	45
Gambar 3.1	49
Gambar 4.1	62
Gambar 4.2	74
Gambar 4.3	77
Gambar 4.4	85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi seperti ini menyebabkan persaingan dalam segala bidang termasuk dunia usaha semakin ketat, baik dipasar domestic maupun pasar internasional. Semua perusahaan baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik negara, perusahaan skala kecil, menengah ataupun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan ini. Hal ini tentunya lebih menguntungkan para konsumen karena akan semakin banyak alternative untuk memilih barang maupun jasa yang berkualitas dengan harga yang relative lebih murah. Oleh karena itu bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia harus segera melakukan berbagai upaya pembenahan dalam rangka meningkatkan daya saing sehingga bisa bertahan atau bahkan mampu berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar dan kuat.

Sebagai akibat dari persaingan dunia usaha yang semakin ketat ini maka perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan-pembenahan dalam segala hal secara konsisten. Pembenahan-pembenahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing sehingga kepuasan konsumen terhadap produk atau jasa sebuah perusahaan meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan kinerja karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas kerjanya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) masih menjadi tumpuan utama bagi perusahaan supaya dapat bertahan dalam ketatnya persaingan dibidang industry ini. Organisasi merupakan sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting dalam proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Seperti dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi didalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi. Penggabean (2007:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, peomosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Perkembangan terbaru memandang bahwa sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi suatu organisasi. Perusahaan atau organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Baik dan buruknya kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Dukungan dari organisasi berupa pengarahan dari seorang pimpinan, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah karyawan merasa adanya kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakekatnya kinerja karyawan akan sulit terbentuk. Karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif.

Torang (2012:118) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional, prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dalam suatu perusahaan karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya akan mengganggu jalannya operasional perusahaan dan pada gilirannya akan berpengaruh pada target yang dicapai. Berikut ini penulis akan menggambarkan data pencapaian target pada pensupply mat/vishwakalla (pencetakan obat nyamuk elektrik) yang terjadi pada PT. Proven Force Indonesia berikut ini:

Tabel 1.1
Data Target Proses Produksi Vishwakalla
PT. Proven Force Indonesia

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1	442	360	81,45
2	469	381	81,24



3	371	391	105,39
4	654	601	91,90
5	690	666	96,52
6	730	693	94,93
7	688	561	81,54
8	661	601	90,92
Total	4.705	4.254	90,41

Sumber:Dataproduksipfi.tahun 2019

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Proven Force Indonesia termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata lebih dari 10%. Dalam tabel tersebut terpapar target produksi yang ditetapkan perusahaan pada bulan januari-agustus mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif.

Perusahaan banyak tidak mendapatkan kepastian proyek kedepannya. Hal ini tentunya mengakibatkan kecemasan yang kedepannya bisa berakibat menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, dari sisi kompensasi yang diberikan, banyak karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang tidak memuaskan terhadap hasil kerja baik secara finansial maupun non finansial.

Banyak factor ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan baik mengenai kerjasama dengan rekan kerja yang kurang baik, kurangnya kedisiplinan karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri yakni operasional unit mesin yang sering mengalami kerusakan sehingga membutuhkan waktu Panjang untuk memperbaikinya, dan imbasnya tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan. Semua hal ini kadang dikeluhkan karyawan khususnya karyawan dibagian lapangan dan informasi ini biasanya diterima langsung oleh koordinator lapangan. Ditambah juga, tidak adanya kejelasan dalam kebijakan struktur



gaji yang dikaitkan dengan prestasi kerja sehingga karyawan menjadi tidak loyalitas dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian Zubair, Yunus, dan Chan (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu pendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan, sehingga komitmen organisasi yang tinggi secara tidak langsung dan langsung menjadi salah satu faktor pendorong untuk peningkatan kinerja karyawan. Komitmen karyawan memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja,

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok, maupun organisasi. Komitmen organisasional merupakan "perspektif" yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (consistent lines of activity)" (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:193). Sumber daya manusia membutuhkan stimulus berkelanjutan agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik, dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dan mudah putus asa jika mengalami kendala atau kegagalan.

Persaingan global yang insentif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada komitmen karyawan. Membangun kesetiaan karyawan, menciptakan sintesis dari tujuan karyawan dan organisasi/perusahaan, sehingga karyawan mau melakukan pekerjaan, seolah mereka memiliki organisasi/perusahaan. Organisasi / perusahaan berkomitmen tinggi cenderung terlibat dalam pengaktualisasian praktik yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



bertujuan menjamin karyawan memiliki peluang untuk menggunakan keterampilan dan bakat mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kemampuan karyawan yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja karyawan tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit dicapai. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan akan diberikan balas jasa oleh organisasi dalam bentuk kompensasi karena telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran kepada perusahaan, maka perusahaan membalas usaha karyawan dengan kompensasi (imbalan). Wilson (2012:10) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Proven Force Indonesia merupakan usaha yang bergerak dalam bidang jasa penyaluran tenaga kerja bagi perusahaan yang bekerja sama di kota bogor. PT Proven Force Indonesia bekerjasama dengan PT MEGASARI MAKMUR dan PT YUPY INDO JELLY GUM, peneliti disini mengambil penelitian di departemen megasari makmur yang memproduksi berbagai produk keperluan rumah tangga seperti obat nyamuk (Hit), pengharum ruangan (stella), biosol, klinpak, kantong sampah dan masih banyak yang lainnya. Dari survey awal ditemukan kondisi kinerja pegawai pada departemen megasari makmur dirasakan belum optimal, mengingat masih adanya pegawai yang lamban dalam menyelesaikan tugasnya. Alasan pemilihan obyek juga didasarkan karena adanya masalah yaitu jumlah pendapatan harian yang tidak stabil khususnya pada tahun 2018. Masalah tersebut disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan yang menimbulkan hasil

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pencapaian target perusahaan rendah. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dipecahkan manajemen perusahaan agar target perusahaan dapat tercapai dan pendapatan usaha mengalami peningkatan yang signifikan. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa PT Proven Force Indonesia memerlukan kajian terhadap strategi sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan terutama kinerja karyawan.

Dalam kaitannya komitmen organisasional dan kompensasi sangat penting untuk PT. Proven Force Indonesia cabang Gunung Putri Kabupaten Bogor, penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan sebagai bahan rujukan dalam usaha nantinya, guna melihat persaingan usaha yang semakin ketat. Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan PT. Proven Force Indonesia akan sangat tergantung dari kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri Kabupaten Bogor”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis
 - Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasional dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
 - Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Praktis
 - Bagi penulis, diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan kesiapan penulis apabila nantinya terjun ke dunia kerja terutama dalam pengetahuan mengenai komitmen organisasional, kompensasi dan kinerja karyawan disuatu organisasi.
 - Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Proven Force Indonesia adalah:

BAB 1. PENDAHULUAN

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Memaparkan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kajian pustaka yaitu tentang manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional, kompensasi, kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB 3. METODE PENELITIAN

Memaparkan tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan metode sampling, instrumen variabel penelitian serta rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Memaparkan hasil penelitian dan pembahasan masalah mengenai gambaran umum objek penelitian, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, analisis dan pembahasan: karakteristik responden, uji kualitas data, uji validitas reliabilitas, analisis data, pengujian hipotesis.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Memaparkan hasil kesimpulan akhir dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, metode, materials, machines, dan market.*

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (panggabean,2007:15)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan,2011)

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manajemen sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi atau Lembaga dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.



Notoatmodjo (2003:118) mengatakan ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat

Bertanggung jawab secara social dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan bisa membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

Bertujuan untuk mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, sehingga perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi

Bertujuan untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian dapat melaksanakan tugas secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia dalam organisasi menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel

Bertujuan untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan atau kebutuhan pribadinya, dalam rangka pencapain tujuan organisasi. Tujuan-tujuan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan dari organisasi terhadap karyawan.

1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2011). Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan





perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan, Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.



2.1.2 Komitmen

2.1.2.1 Definisi Komitmen

Suatu organisasi tentu berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tak hanya berkualitas, sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah pegawai, juga harus memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sikap dan loyalitas karyawan terhadap organisasi berpengaruh terhadap dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dedikasi tinggi serta loyalitas yang kuat dari pegawai akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Luthans (1995) komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Guven dalam Putu dan Ayu (2016) menyatakan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dalam dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara tanggung jawab dan sungguh-sungguh. Namun jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka akan mencerminkan kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Ivancevith, Konopaske dan Matteson (2008:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional

adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sejah mana keterlibatan kerja pegawai dalam organisasi dapat diukur dari seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Terdapat tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi pegawai (Kaswan,2012), sebagai berikut:

1. Rasa memiliki (*a sense of belonging*)
2. Rasa bergairah terhadap pekerjaannya
3. Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*)

Pegawai dapat memiliki berbagai sikap, tetapi dalam penelitian ini berfokus pada sikap pegawai sebagai anggota organisasi. Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan ini membuka jalan evaluasi positif atau negative yang dipegang para pegawai mengenai aspek-aspek dari





lingkungan kerjanya. Indikator-indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada pegawai (Mangkuprawira, 2011) adalah:

1. Komitmen pegawai untuk membantu mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.
2. Melaksanakan pekerjaan dengan prosedur kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.
3. Memiliki komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya pegawai yang bersangkutan dan mutu produk.
4. Berkomitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
5. Komitmen pegawai untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.

2.1.2.3 Manfaat Komitmen Organisasional

Juniarti (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu,

sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011: 72) mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment* mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya. Sedangkan *Emotional Commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.

Dalam mengukur tingkat komitmen pegawai terhadap organisasinya terdapat tiga komponen dasar dalam komitmen organisasi (Robbins dan Judge, 2008), yaitu:

1. *Affective organizational commitment (AOC)*

Affective organizational commitment atau komitmen afektif adalah bagian komitmen organisasi yang lebih menekankan pada sejauh mana pegawai mengenal dan melibatkan diri dalam pencapaian organisasi. Komitmen afektif merupakan tingkat dimana individu terkait secara psikologis terhadap organisasi melalui perasaan loyal, kasih sayang dan memiliki perasaan cinta terhadap organisasi.

2. *Continuance organizational commitment (COC)*

Continuance organizational commitment atau sering disebut juga sebagai komitmen kontinyu atau rasional merupakan bagian komitmen organisasi dimana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional mengenai keuntungan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen kontinyu merupakan perasaan cinta pada organisasi karena pegawai menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi.

3. *Normative organizational commitment (NOC)*





Normative organizational commitment atau komitmen normative adalah salah satu bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen normative merupakan refleksi dari perasaan wajib pegawai untuk tetap bertahan di organisasi.

Anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiiaannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses.

2.1.2.4. Faktor Memengaruhi Komitmen Organisasional

Seperti dikemukakan diatas bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen komitmen affektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh factor yang berbeda. Komitmen affektif dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Komitmen berkesinambungan mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh factor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu. Komitmen normatif dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Mcshane dan Von Glinow (2010:113) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)
2. *Shared values* (nilai bersama)
3. *Trust* (kepercayaan)
4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional)



5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena factor-factor sebagai berikut (Newstrom,2011:224):

1. *Inhibiting factors*, (factor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. *Stimulating factors*, (factor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Orang memberi perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah dikemudian hari. Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja mempunyai komitmen pada tugas dengan mengelaborasi rencana untuk mencapai sasaran atau mulai mengajukan pertanyaan tentang implementasi dan siapa yang harus diberi tahu tentang sasaran.

Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif (Langdon dan Osborne, 2001: 45)

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Definisi Kompensasi



Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis (1996: 379) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (rival, 2013: 741)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012: 118).

Dalam pengelolaannya, kompensasi disuatu perusahaan maupun instansi haruslah berpacu pada dua azas (Hasibuan, 2012: 122-123), yaitu azas adil dan azas layak/wajar. Hal ini dimaksudkan guna terjadi kesinambungan antara para pekerja dengan pihak perusahaan yang terkait.

1. Azas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Azas Layak/Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Simamora (2004):

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

1.3.2. Bentuk Kompensasi

Dalam penerapan kompensasi disuatu perusahaan, ada dua bentuk kompensasi yang pada umumnya digunakan balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan (Rivai, 2013: 741), yaitu:

a. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial bisa dibedakan menjadi dua, yaitu:

- *Direct financial* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

- *Indirect financial compensation* (kompensasi tidak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

b. *Non-financial compensation* (kompensasi non-keuangan)

Penghargaan non-keuangan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.



Invanchevich (2010: 295) memberikan tujuh kriteria untuk efektivitas kompensasi

yaitu:

1. *Adequate*. Tingkat kompensasi minimum yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah, serikat pekerja maupun manajer.
2. *Equitable*. Setiap orang harus dibayar dengan jujur, sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan mereka.
3. *Balanced*. Bayaran, tunjangan, dan penghargaan lain harus dapat memberikan paket imbalan yang layak.
4. *Cost-effective*. Bayaran tidak boleh berlebihan, perlu mempertimbangkan apa yang dapat diusahakan oleh perusahaan atau organisasi untuk membayar.
5. *Secure*. Bayaran harus cukup untuk membantu pekerja merasa aman dan membantu memuaskan kebutuhan dasar mereka.
6. *Incentive-providing*. Bayaran harus memotivasi efektivitas dan pekerjaan produktif.
7. *Acceptable to the employee*. Pekerja harus memahami system bayaran dan merasakan sebagai sistem yang layak untuk perusahaan atau organisasi dan diri mereka.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya.

Menurut Sofyandi (2008: 162) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja: artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja: artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.



b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawannya akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawannya. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d. Produktivitas kerja/ prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup (cost of living)

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah didaerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah dikota-kota besar.

f. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi Pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

g. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk mnertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, serta instansi-instansi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

2.1.3.4 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:195) sistem pembayaran yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lenih besar. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat





balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan penggajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, insentif dan pengendalian pembayaran.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (skill) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian.
- b. Tuntutan upaya (effort) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.
- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2007)

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), pengertian kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67)

Performance atau kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (August W. Smith 1982: 393). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Definisi lain mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif (Kreithner dan Kinicki, 2010: 244). Sedangkan Cascio, (2013:693) berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

2.1.4.2. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui hasil kinerja masing-masing karyawan, perusahaan biasanya menggunakan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan bagi perusahaan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006: 78). Penilaian kinerja adalah suatu penilaian





yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya, menurut Fahmi (2012: 237)

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan Analisa yang representative. Menurut griffin (dalam Fahmi, 2012) terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus makai ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- b. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

2.1.4.3 Kesalahan Penilaian Kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan, biasanya terdapat beberapa kesalahan penilaian yang terjadi. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

1. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda



Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menghindari pemakaian standar dan harapan berbeda-beda terhadap para karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penilaian.

2. Efek Resesi

Kesalahan yang terjadi ketika penilaian memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang menaung baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

3. Kesalahan Cenderung Memusat, Kesalahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu ditengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai karyawan-karyawannya.

4. Bias dari penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian.

5. Efek Halo

Terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.

6. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dalam mengetahui tingkat kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011: 67-68), antara lain:

1. Factor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya setiap karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Factor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

David C. Mc Clelland dalam mangkunegara (2011:68), berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja maksimal apabila karyawan tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

2.1.4.5 Tujuan Manajemen Kinerja



Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari para pekerja, pada umumnya perusahaan membentuk manajemen kinerja profesional untuk mengelolanya. Ada beberapa tujuan yang diharapkan guna tercapainya tujuan manajemen kinerja menurut Amstrong (dalam Fahmi, 2012: 226-227), yaitu:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen.
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran bagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- f. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- g. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- h. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- i. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- j. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- k. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
- l. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
- m. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

1.1.4.6 Indikator Kinerja

Dalam suatu perusahaan, ada beberapa indicator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007: 75), yaitu:

a. Kualitas Kerja

Dalam hal ini menyangkut ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.

b. Kuantitas Kerja

Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

c. Tanggung Jawab

Dalam hal ini mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.

d. Sikap Karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai “Komitmen Oranisasional dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Proven Force Indonesia” belum dilakukan sebelumnya, namun dasar pengambilan judul ini diperoleh setelah mengulas beberapa penelitian sebelumnya, sehingga



bisa menjadi dasar penelitian ini diteruskan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan erat dengan judul proposal skripsi ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Oki Dwi Cahyo (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	Anindita Kusuma Putri (2019)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah Daerah	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
Lanjutan Tabel 2.1				
3.	Ningrum Ramadhani (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Graha Sejahtera)	Metode penelitian ini menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung dan kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				metode observasi atau pengamatan langsung.
4.	Rivat Sutarto (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store di Lotte Shopping Avenue	Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang menggunakan rumus slovin untuk menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat.	Hasil penelitian ini adalah: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Tito Iskandar (2015)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Subang	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS.	Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi, komitmen, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
Lanjutan Tabel 2.1				
6.	Tiara Putri Usmany, Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan pabrik gondorukem dan terpentin II, ponorogo)	Penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory research</i> , dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumentasi.	Hasil dari penelitian ini adalah: Budaya organisasi mempunyai Hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.
7	Taufik	Pengaruh	Metode penelitian	Hasil penelitian



Rahman (2017)	Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong	ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan alat pengujian software SPSS	ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
---------------	--	---	--

3 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiono (2011: 60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Keterkaitan antara masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

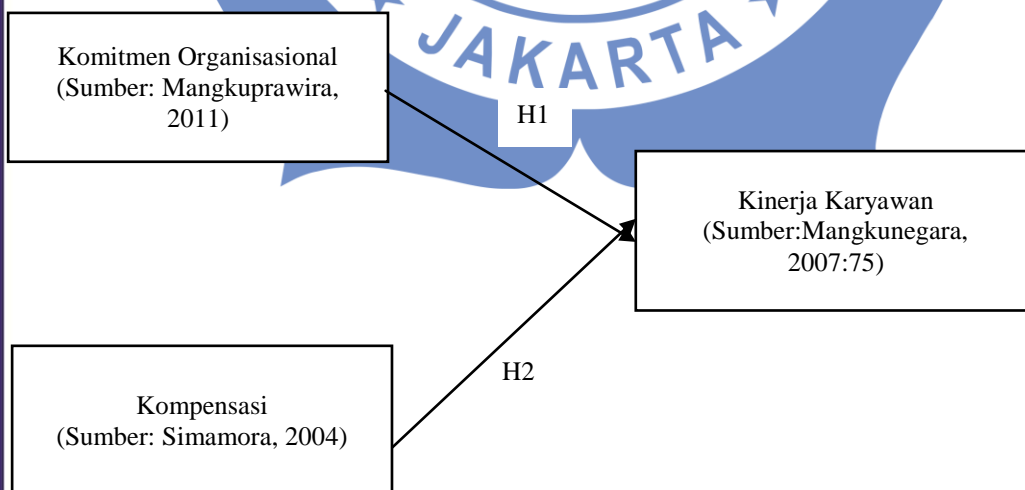
Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jika karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dan rendahnya *turnover* dalam suatu organisasi tersebut. Menurut Luthans (1995) komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Penelitian Anindita (2019) menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya dalam bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadi motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payah nya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Riyai, 2013: 741). Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika hak-hak yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya terpenuhi. Penelitian Oki (2015) menghasilkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012: 16). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

H₁: Ada pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia cabang Gunung Putri.

H₂: Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Proven Force Indonesia cabang Gunung Putri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Proven Force Indonesia cabang Gunung Putri yang terletak di Jl. Kampung Parung Tanjung, Desa Cicadas, Kecamatan. Gunung Putri. Penelitian ini dilakukan pada Desember 2019 sampai dengan Februari 2020.

Tabel 3.1
 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des-Feb				Juni		Juli		Agustus	
		I	II	III	IV	I-II	III-IV	I-II	III-IV	I-II	III-IV
1	Penelitian Terdahulu	■	■	■	■						
2	Penyusunan Proposal		■	■	■						
3	Pengumpulan Data					■	■				
4	Analisis Data							■	■	■	■
5	Penyusunan Laporan									■	■

3.2 Desain Penelitian

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, (Sugiyono:2011) menarik kesimpulan bahwa variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang,

objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua macam variabel yang akan dianalisis oleh penulis pada proposal skripsi ini:

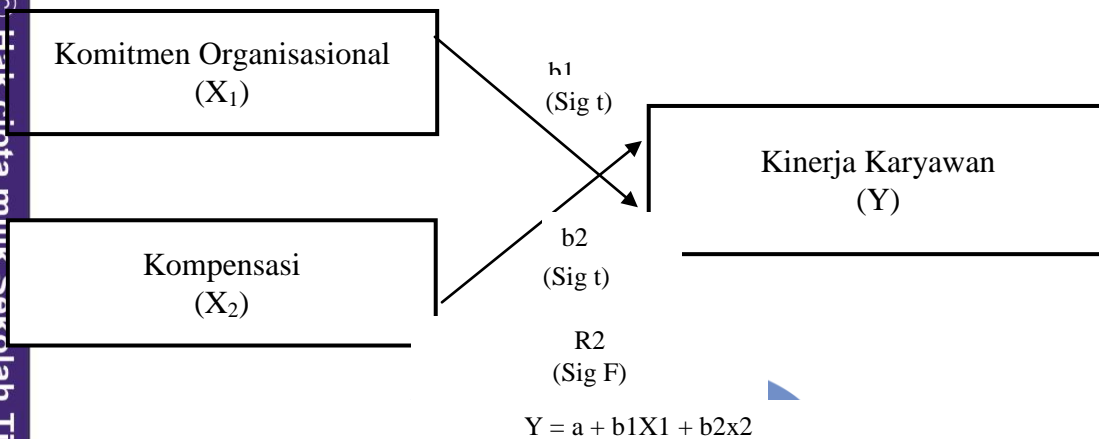
1. Variabel Independent (Variabel bebas)

Variabel ini mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel ini disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent dan variabel bebas. Dikatakan variabel bebas karena variabel ini dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu variabel X_1 adalah Komitmen Organisasional dan variabel X_2 adalah Kompensasi.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel yang mempengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen atau disebut dengan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

Gambar 3.1
Desain Penelitian



3.3. Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Lanjutan Tabel 3.2

	Indikator	Skala	Item
Komitmen Organisasional (X1) adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Ivancevith, Konopaske dan Matteson (2008:184)	1. Komitmen pegawai untuk membantu mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.	Interval 1 sd 5	1,2
	2. Melaksanakan pekerjaan dengan prosedur kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.		3,4
	3. Memiliki komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya pegawai yang bersangkutan dan mutu produk.		5,6
	4. Berkomitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.		7,8
	5. Komitmen pegawai untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.		9,10



	(Mangkuprawira, 2011)		
Kompensasi (X ₂) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012: 118).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4. Fasilitas yang memadai. 	Interval 1 sd 5	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja Dalam hal ini menyangkut ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan. 2. Kuantitas Kerja Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga. bukan hanya 	Interval 1sd 5	1,2,3 4,5
Lanjutan Tabel 3.2 jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2011: 67)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tanggung Jawab Dalam hal ini mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya. 4. Sikap Karyawan Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama. 		6,7,8 9,10
	Mangkunegara (2007: 75)		

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2004) dalam Mulyanto dan Wulandari (2010:99) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan packer pada PT. Proven Force Indonesia yang berjumlah 135 orang.

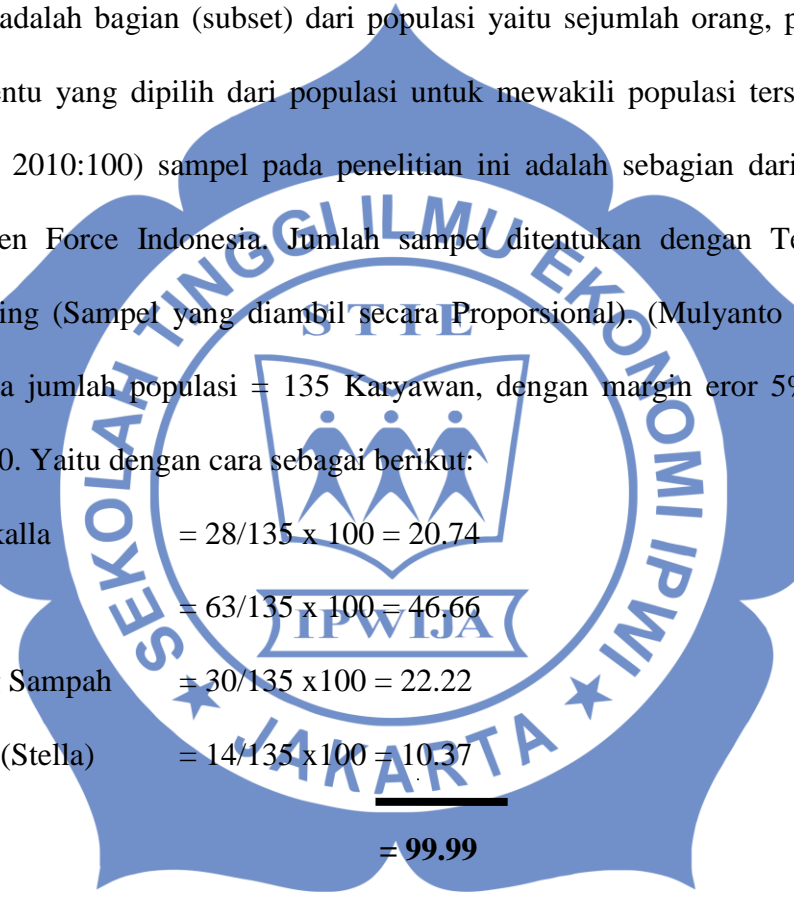
Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:100) sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 135 karyawan pada PT. Proven Force Indonesia. Jumlah sampel ditentukan dengan Teknik Stratified Random Sampling (Sampel yang diambil secara Proporsional). (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103). Bila jumlah populasi = 135 Karyawan, dengan margin eror 5% maka jumlah sampelnya = 100. Yaitu dengan cara sebagai berikut:

- Vishwakalla	= $28/135 \times 100 = 20.74$
- Hitmat	= $63/135 \times 100 = 46.66$
- Kantong Sampah	= $30/135 \times 100 = 22.22$
- Autosol (Stella)	= $14/135 \times 100 = 10.37$
Jumlah	= 99.99

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Ada beberapa Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Sugiyono (2011: 137)





- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di perusahaan baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang diteliti.
- b. Angket (Kuesioner) Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu komitmen organisasional, kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan dengan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2011:93). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. penelitian ini menggunakan statement dengan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
ST	= Setuju	diberi skor	4
RG	= Ragu-Ragu	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

3.6 Instrumentasi Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41)

1. Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung > rtabel. Untuk



mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji beberapa variabel independen (Komitmen Organisasional dan Kompensasi) terhadap satu variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak biasa, linier, dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heterokedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan wulandari, 2010: 181)

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data pada analisis



regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independent). Tidak terjadinya multikoliniearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)* dan tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independent mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independent berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Waston hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = Tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = Tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = Tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = Terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Komitmen Organisasional

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Kostanta

b_1 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasional

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: Tidak layak

$H_a : p \neq 0$: Layak



Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjust R Square dan uji- F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.
- Jika sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



- Jika $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.
- Jika $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: Ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.
- Jika $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proven Force Indonesia Cabang Gunung Putri.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2009. *Performance Management*. Alih Bahasa: Tony Setiawan. Yogyakarta: Penerbit Tugu.
- Dwi, Oki Cahyo. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas 3 Bekasi*.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Kedua. Jakarta: CV Rajawali.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Non-Parametrik : Teori & Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Tito. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Subang*.
- Kartika, Luh Utami Dewi et al. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akutansi Keuangan Daerah Terhadap Keberhasilan Penerapan SAP Berbasis Akrual pada SKPD Kabupaten Bandung*.
- Khaidir, Muhammad dan Sugiati, Tinik. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Itention Pada Karyawan Kontrak PT.Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen.
- Komang, Ni Ayu Rustini et al. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelolaan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanen*. Jurnal Bulletin Studi Ekonomi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2012. *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang: Penerbit CV Agung.
- Putri, Anindita Kusuma. 2019. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPD Jawa Tengah di Daerah Purwodadi*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rahman, Taufik. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong*.

Ramadhani, Ningrum. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera SGS*. Jurnal Manajemen Juni 2019, Halaman: 5-10.

Rimata,Ega Praja.2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.POS Indonesia Yogyakarta*Sastrohadiwiryo dan Hadaningsih. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Rafika Aditama.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penrbit Alfabeta.

Sutarto, Rivat. 2018. *Pengaruh Motiyasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Samsung Experience Store di Lotte Shopping Avenue*.

SopiahSudaryo, Yoyo, Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Usmani, Tiara Putri et al. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Pabrik Gondorukem dan Tepentin Sukun Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin 2 Ponorogo*. Jurnal Administrasi Bisnis.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Penerbit Raja Grafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta