

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. HONDA WILTOP AUTO JAMBI

Liza Amelia Sari*; Sry Rosita; Nur Hasanah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

*E-mail korespondensi: lizaamelias@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini melibatkan 58 responden yang merupakan karyawan PT. Honda Wiltop Auto Jambi. Kuisisioner digunakan sebagai alat pengumpulan data sedangkan alat analisis yang digunakan ialah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan nilai t signifikan lebih besar dibandingkan t hitungannya. Adapun nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,553 yang artinya bahwa semakin baik sistem pemberian kompensasi maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0,553. Nilai R square yang dihasilkan sebesar 0,363 yang artinya kompensasi berkontribusi sebesar 36,43% dalam membentuk variabel komitmen organisasi sisanya dibentuk oleh variabel diluar penelitian.

Kata kunci: kompensasi, komitmen organisasi

Abstract

This research aims to know the compensation influence on employees' organizational commitment. This study involved 58 respondents who are employees of PT. Honda Wiltop Auto Jambi. A detailed questionnaire has used as a data collection method, while the analysis method used simple linear regression. The result showed which compensation has a significant positive effect on organizational commitment. The value of the t causes it is significantly larger than the t quantification, the variable compensation of 0.553 regression, which means that the better system of awarding prizes will increase the organization's commitment by 0.553. The resulting value of R square on 0.363 means that contribution of compensation on 36.43% informing organizational commitment variable, and forming the rest by the outside variable of this study.

Keywords: compensation, organisational commitmen

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan dari organisasi tidak terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya yang ada pada organisasi. Organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen karyawan menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya (Sutrisno, 2009).

Untuk mencapainya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia akan berkualitas apabila memiliki komitmen yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya komitmen saja tidak cukup untuk membuat

organisasi sukses. Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya, untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya.

Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan tidak akan meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo,2013).

Komitmen Organisasi menurut Allen Mayer (Sopiah,2008) merupakan perasaan keterkaitan atau keterkaitan psikolog dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan mengakibatkan kemungkinan kecil untuk melaksanakan strategi yang bersangkutan secara berhasil. Kapasitas untuk dapat berpartisipasi didalam banyak proses pembuatan keputusan tidak akan menghasilkan komitmen, karena yang menghasilkan komitmen adalah kemungkinan untuk memperoleh forum yang memadai untuk masalah-masalah yang bersifat penting bagi pemimpin sendiri. Oleh karena itu pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangatlah tergantung pada kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Diantara sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan karena potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora,2006).

Dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat menunjang keberhasilan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan maka diperlukan adanya penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi (Sutrisno,2013).

Dengan pemberian kompensasi tersebut perusahaan mengharapkan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja secara optimal. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan komitmen kerja organisasi, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau *rewards*. Program kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi pada organisasi (Jusuf Arianto,2006).

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besar balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat

memenuhi kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (Hasibuan,2012).

Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Sinambela,2016).

Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini sesuai dengan teori dari Alfeder (Robbins,2001) yang mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu kewaktu dan dari situasi ke situasi, artinya karyawan yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka yang terjadi adalah mereka tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi. PT. Honda Wiltop Auto Jambi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang automotif terbesar di Jambi yang jumlah karyawannya 137 orang karyawan, yang mana telah sesuai dengan standar aturan dari HPM (Honda Prospect Motor) Jakarta yang memiliki luas bangunan sebesar 3067m. Perusahaan ini didirikan pertama kalinya pada tanggal 1 Oktober 2004.

Tetapi setelah perkembangan kota yang begitupesat dan jumlah permintaan produk yang begitu besar maka perusahaan ini membangun kembali gedung dengan fasilitas yang lebih besar, pada tanggal 9 Mei 2007 dibuka secara langsung dan diresmikan oleh Kenji Otake yang merupakan President Direktur PT. Honda Prospect Motor Honda. Honda Wiltop Auto Jambi memiliki prinsip menghargai sesama manusia memegang prinsip kemandirian, pemerataan, dan kepercayaan. Perusahaan ini juga memiliki moto yakni mengerahkan segenap kemampuan dan usaha, dan memiliki tekad untuk membuat produk yang memiliki nilai dengan masyarakat. Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dibahas di paragraph sebelumnya bahwa masih terdapat banyak ketimpangan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen Organisasi. Penelitian ini juga menjadi menarik karena sepengetahuan peneliti, penelitian tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi masih jarang membahas tentang PT. Honda Wiltop Auto Jambi. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang penelitian dan penejelasan tentang Kompensasi terhadap Komitmen organisasi, serta beberapa kesenjangan penilitan yang dihasilkanbeberapa penilitian terdahulu, maka penelitian mengangkat tentang **“Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Honda Wiltop Jambi”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasi

Allen & Mayer (Zurnali,2010) Komitmen Organisasi adalah Sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristik hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yaitu mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Steers (Situmorang, 2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers lebih lanjut berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. 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. Kondisi tersebut tercermin dari hasil penelitian dari Baron dan Greenberg

(Situmorang,2009), menyatakan bahwa organisasi dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau literatur khususnya dibidang sumberdaya manusia.komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Porter dan Mowday (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu : a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, c)Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Menurut Luthans (Wibowo,2015) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa mereka pada perusahaan pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut (Sinambela, 2016) Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan,

tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Menurut (Mondy,2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. (Simamora,2006) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Menurut Wibowo (2012) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada manajer atau pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dengan adanya kompensasi manajer akan cenderung merasa dihargai kerjanya.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh Validitas dikatakan dengan hasil penelitian data yang valid apabila data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono,2011).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Dua karakteristik validitas yang baik, yaitu 1) instrument yang pengukurnya harus benar-benar mengukur konsep teori yang dianut bukan konsep lainnya, dan 2) konsepnya diukur dengan tepat.

Pada penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Momen Pearson Correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing- masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.perusahaan kepada karyawan dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, reward, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menggunakan metode survey (Indriantoro dan Supomo,2014), yaitu pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden. Data penelitian berupa data subyek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman atau karakteristik subyek penelitian secara individual atau secara kelompok.

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi yang berjumlah 137 orang.

Menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki di populasi tersebut. Ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Umar,2011) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi
e : Persen kelonggaran

Ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir maksimum sebesar 10%. Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimum adalah:

$$n = 1 + 137(0.1)^2$$

$$n = 57,8$$

$$n = 58$$

Maka penelitian ini jumlah sampel yang digunakan hanya 58 orang karyawan.

Metode analisis data

Dalam penelitian ini Menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu Kompensasi dan Komitmen Organisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun table frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Metode analisis deskriptif menyediakan struktur yang sistematis dalam pengorganisasian data serta jawaban-jawaban yang objektif dan data ditampilkan dalam bentuk rata-rata, modus dan standar deviasi.

Uji validitas

Validitas dikatakan dengan hasil penelitian data yang valid apabila data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono,2011). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Dua karakteristik validitas yang baik, yaitu 1) instrument yang pengukurnya harus benar-benar mengukur konsep teori yang dianut bukan konsep lainnya, dan 2) konsepnya diukur dengan tepat. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Momen Pearson Correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing- masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen merincikan tingkat konsistensi. Dalam kajian teotitis, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu uji coba yang dilakukan tetap memiliki hasil yang sama meskipun dilakukan secara berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Instrumen alat ukur dianggap bisa diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama dan tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang itu memberikan hasil yang relatif tidak sama. Pengujian reabilitas instrument untuk memperoleh hasil yang realibel bisa dilakukan dengan metode-metode statistik.

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0.6 maka pernyataan variabel tersebut realibel dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2001) Untuk uji reabilitas

digunakan bantuan program SPSS V 16.

Pengujian hipotesis

Analisis regresi linear sederhana digunakan apabila variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependen) Sugiyono (2011). Dalam hal ini rumus regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (komitmen organisasi)

a = Konstanta

b = Koefisiensi regresi

X = Variabel Independen (Kompensasi)

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi product moment

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikasinya, penelitian akan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS (*statistical product and service solution*) windows versi 16.

Uji hipotesis uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan) (Priyanto, 2008). Langkah-langkah pengujiannya menurut Sugiono (2012) :

Menentukan formulasi H_0 dan H_1

H_0 :Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Honda Wiltop Auto Jambi.

H_1 :Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Honda Wiltop Auto Jambi.

Level of signifikan ($\alpha = 0,05$) Sampel

n= Jumlah Sampel

t-table = $t(\alpha/2, n - fc)$

Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0.05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol.

Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel: H_0 ditolak apabila

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 dan H_1 ; diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan atau variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen secara spesifik.
 H_1 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 dan H_1 ditolak artinya tidak ada hubungan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dependent variable: komitmen organisasi *Versi 21.0 for windows* sesuai dari hasil penelitian pada Tabel 1 diatas, didapatkan persamaan regresi linear sederhana yaitu:

Tabel 1. Coeficients

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4,745	,000
	Kompensasi	5,647	,000

Sumber: Data diolah, 2018

Y = a + bX + e

Y = 16,764 + 0,553.X + e

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai Konstanta = 16,764 Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent Kompensasi (X), artinya apabila variabel X bersifat kontans atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai Komitmen Organisasi karyawannya sebesar 16,764 skala/satuan.

Kompensasi (X) = 0,553 Merupakan koefisien regresi variabel kompensasi (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai kompensasi akan menaikkan nilai komitmen organisasi karyawan sebesar 0,553 atau dengan kata lain apabila kompensasi dapat ditingkatkan kualitasnya sebesar 100 skala, maka hal itu akan diikuti pula dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan 100 skala.

Hasil persamaan regresi diatas memberikan makna bahwa kompensasi Signifkan atau variabel independen tidak mampu memperngaruhi variabel Dependen secara statistik memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi. Dimana setiap penambahan nilai kompensasi bagi karyawan, maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Tabel 2. Uji R dan R Square

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,351	3,232

a. Predictors: (Constant), kompensasi_X

Sumber: Data diolah, 2018

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel komitmen organisasi karyawan adalah ditunjukkan dengan nilai R² sebesar 0,363. Yang memiliki makna besarnya peran atau kontribusi variabel kompensasi mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi karyawan sebesar 36,3%. Sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji *t* (parsial)

Model	T	sig
(Constant)	4,745	,000
Kompensasi X	5,647	,000

Sumber: Data diolah, 2018

Dari output SPSS seperti yang terlihat pada Tabel 3 dengan menggunakan SPSS 21.0 for Windows diperoleh angka t-hitung variabel X sebesar 5,647 dikarenakan nilai hitung $>f$ -tabeli ($5,647 > 1,67252$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi karyawan. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan.

Kompensasi dan komitmen organisasi

Hasil kuesioner yang di edarkan kepada 58 orang karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi menunjukkan gambaran tentang Kompensasi dan Komitmen Organisasi. Dilihat dari rata-rata keseluruhan Kompensasi memiliki rata-rata 232 yang termasuk kategori puas. Dilihat dari hasil kuesioner yang diedarkan untuk variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat rata-rata skor berjumlah 243,3 termasuk kategori tinggi. Dari hasil *R Square* menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 36,3% dan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari tabel *Coefficien* dapat dilihat hasil t hitung kompensasi lebih besar dari ttabel dan signifikan karena kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Feti Endriani dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Shaanxi Energy Resources dan Apriyanti Kompensasi Terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. Dimana kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi. Dari hasil dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik adil dan layak, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian ini sependapat dengan (Hasibuan, 2010) banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi salah satunya yaitu Karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga komitmen karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Tingkat komitmen baik komitmen

perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi (Hasibuan,2010).

Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Marwansyah, 2012).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan kepada 58 responden yang dilakukan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi maka penelitian menarik kesimpulan sebagai berikut: Gambaran variabel kompensasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi.
2. Kompensasi Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kompensasi diperoleh nilai total skor dari 9 pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 231,9 yang berada pada kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompensasi yang diperoleh karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi dikategorikan puas.
3. Komitmen Organisasi Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai total skor dari 9 pernyataan dengan skor rata-rata sebesar 235,7 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi yang diperoleh karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi dengan pekerjaan yang dilaksanakan dikategorikan tinggi saat ini.
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Honda Wiltop Auto Jambi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,553. Adapun nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,363 yang berarti besar kontribusi variabel kompensasi dalam pembentukan komitmen organisasi hanya 36,3% selebihnya oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan sebelumnya maka saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah: Bagi perusahaan diharapkan kedepannya menerapkan sistem kompensasi yang lebih baik lagi dari sekarang seperti peningkatan standart gaji, insentif dan bonus sehingga nantinya memberi dampak bukan hanya pada kinerja tetapi juga menghindari terjadinya *turnover intentions*.

Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan uang lembur kerja pada semua karyawan baik itu yang telah lama bekerja maupun karyawan baru.

Perusahaan disarankan untuk memberikan kenyamanan serta motivasi agar mereka mempunyai perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan dan meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan kekurangan dalam penelitian ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Jusuf. (2006). *Tema-tema pokok manajemen sumber daya manusia*, Surabaya: Insan Cendekia.
- Dahmiri, D. (2012). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Citra Universitas Jambi Kampus Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 1(2).
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE,
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi, edisi kesepuluh*, Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke sepuluh Jilid 2, Jakarta: Erlangga
- Mowday, R.T., Porter, L.W., M & Steers, Mr.M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Priyanto, duwi. (2008). *SPSS : Paham analisa statistik data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku organisasi*. Edisi ke Delapan, Jilid 1 & 2, Jakarta: PT. Prihalindo.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi III, Yogyakarta: Bagian STIE Ekonomi YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen sumber daya manusia; membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Situmorang, D. (2009). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RS Pirngadi Medan*. Skripsi, Perpustakaan Universitas Medan Area, Medan.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode kuantitatif dan R & D*, Cetakan-18. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. (2012). *Manajemen keuangan teori, konsep dan aplikasi*. EKONESIA. Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2005). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi. 2, Cetak 3, Jakarta: PT. Grafindo Persada,
- Widodo. (2014). *Manajemen pengembang sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zurnali, Cut. (2010). *Learning organization, competency, organizational commitment, dan customer orientation: knowledge worker-kerangka riset manajemen sumberdaya manusia pada masa depan*, Bandung: Unpad Press.