

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Karyawan PT. Dafin Mutiara Kota Tual)**

**Abdul Karim Rahanar<sup>1</sup>**

Dosen STIE Umel

*email:*

**Ely Steven Ingratubun<sup>2</sup>**

Dosen STIE Umel

*email: elysteveningratubungmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini melibatkan 52 responden yang merupakan karyawan PT. Dafin Mutiara Kecamatan Tam-Tayando. alat analisis yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 7,918 + 0,433X_1 + 0,369X_2 + e$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  ( $2,651 \geq 1.68$ ).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Davin Mutiara Kecamatan Tayando-Tam dengan angka koefisien regresi sebesar sebesar 0,779 yang artinya semakin baik sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,607. Sedangkan nilai *R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,607.

Hal ini berarti bahwa Kompensasi langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi sebesar 60,7% terhadap pembentukan Komitmen Organisasi, selebihnya dibentuk oleh faktor lain diluar penelitian ini sebesar 39,93%.

***Kata kunci:*** *Kompensasi Langsung, Kompensasi tidak Langsung, Komitmen Organisasi.*

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of direct compensation and indirect compensation on organizational commitment. This study involved 52 respondents who were employees of PT. Davin Mutiara Tam-Tayando District. the analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that  $Y = 7.918 + 0.433X_1 + 0.369X_2 + e$ . The results showed that  $t \text{ arithmetic} \geq t \text{ table}$  ( $2,651 \geq 1.68$ ).

The results showed that direct compensation and indirect compensation simultaneously affected the organizational commitment of employees at PT. Davin Mutiara Tayando-Tam District with a regression coefficient of 0.779 which means that the better the system

of direct and indirect compensation will increase the organizational commitment of employees by 0.607. While the value of R Square (R<sup>2</sup>) shows a figure of 0.607.

This means that direct and indirect compensation contributed 60.7% to the formation of Organizational Commitment, the rest was formed by other factors outside of this study amounting to 39.93%.**Keywords:** Direct compensation, indirect compensation, organizational commitment.

**Keywords:** Direct compensation, indirect compensation, organizational commitment.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalanya kegiatan di dalam organisasi.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri dan kompensasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:216).

Menurut Retnowati dan Widia (2012:2) kompensasi tidak hanya penting bagi para karyawan, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program – program kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Dalam pasal 1 undang-undang nomor 3 tahun 1992, yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan

bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hari tua dan meninggal.

Keberadaan PT. Dafin Mutiara yang terletak di kecamatan Pulau Tayando-Tam, yang telah berdiri sejak Tahun 1993, dimana PT. Dafin Mutiara adalah sumber mata pencarian yang dapat membantu masyarakat dalam menunjangi kebutuhan sehari – hari.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara *simultan* terhadap komitmen organisasi pada PT. Davin Mutiara?, 2) Apakah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara *parsial* terhadap komitmen organisasi pada PT. Davin Mutiara?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dafin Mutiara yang beralamat di pulau Waler Kecamatan Tayando-Tam Kota Tual. Penelitian ini dilakukan selama 1 (satu) bulan yaitu dari bulan juli – Agustus 2017. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory research atau confirmatory*. Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:5),

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 orang karyawan, yaitu

Sampel dalam penelitian di tetapkan sebanyak 52 orang karyawan. sumber data adalah: data primer. yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Davin Mutiara Kecamatan Tayando-Tam. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  
1) Wawancara,  
2) Angket (Kuesioner).

laki-laki berjumlah 70 orang karyawan sedangkan perempuan berjumlah 41 orang karyawan. Teknik penarikan sampel adalah dengan menggunakan *simple random sampling*. Dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008).

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

Teknik analisa data yang di gunakan adalah metode analisa regresi linier berganda (Damodar, 1997) sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Di mana :

- Y = Komitmen organisasi
- X<sub>1</sub> = Kompensasi langsung
- X<sub>2</sub> = Kompensasi tidak langsung
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- α = Bilangan konstanta
- e<sub>i</sub> = *error of terms*

## PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Kompensasi Langsung

Menurut Dessler (1998:89), kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.

### 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan (Nawawi, 2011). Zubaidah (2012:12) yang mengemukakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sendiri diukur melalui gaji pokok dan tunjangan. Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan, rencana pensiun, jaminan sosial dan pelayanan karyawan. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Persepsi kompensasi yang terdapat pada penelitian ini adalah keinginan karyawan terhadap hak yang di perolehnya baik berupa gaji,

tunjangan, promosi jabatan, tanda penghargaan dan kenaikan gaji berkala sesuai dengan apa yang menjadi beban tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi psikologi yang berhubungan dengan kompensasi yang diterima karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dari perusahaan, sehingga apa beban tugas yang dibebankan sesuai dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka semakin besar motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga komitmen organisasi akan tercapai di tingkat karyawan (Laura, 2012).

### 2.3. Komitmen organisasi

Mathis dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih

produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron, 1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

Hasil penelitian dari Arrizal (2008), dimana dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasional. Dimana hal-hal yang menyangkut akan kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Ketika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi maka tingkat komitmen organisasional karyawan akan menjadi tinggi. Mereka mengemukakan suatu model proses komitmen yang secara konseptual dibagikan menjadi tiga tahap sebagai berikut (Wahyudi, 2008):

1. *Organizational entry*, berkaitan dengan pemeliharaan karyawan akan organisasi yang akan di masuki.

Dengan demikian akan mencakup sesuai karir individu dalam organisasi. Pada tahap ini sebenarnya pemilihan terjadi pada kedua belah pihak, yaitu karyawan yang memilih organisasi yang akan dimasukinya, sedang organisasi memilih karyawan yang akan dipekerjakan.

2. *Organization commitment*, merupakan tahap dimana karyawan menetapkan kedalaman organisasi dan keinginan untuk bekerja keras dalam mempertahankan misi organisasi. Pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang karyawan, yaitu apakah komitmen organisasinya rendah atau tinggi. Yang perlu diperhatikan pada tahap ini adalah kemungkinan terjadinya karyawan dengan komitmen organisasi tinggi berubah menjadi rendah.

### **3. Hubungan Antar Variabel**

1. Hubungan Kompensasi langsung dengan Komitmen Organisasi

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. "Kompensasi sendiri dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus." Pengembangan kompensasi langsung merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap

pekerjaannya dan membangun komitmen organisasi yang lebih tinggi. Rivai (2004) mengemukakan bahwa Pengembangan kompensasi langsung merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun komitmen organisasi yang tinggi.

## 2. Hubungan Kompensasi Tidak Langsung dengan Komitmen Organisasi

Kompensasi tidak langsung berupa: program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja dan pensiun), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir, tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman). Pengembangan kompensasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan kebutuhan komitmen organisasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki peranan yang cukup besar pada

pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kompensasi yang tinggi diinginkan oleh para karyawan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kompensasi yang tinggi pada dasarnya merupakan hasil yang efektif. Bragg (dalam Coetzee, 2005) mengatakan bahwa karyawan berkomitmen melakukan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial dari pada organisasi yang tidak berkomitmen.

## 4. Gambaran Umum PT. Davin

### Mutiara Kecamatan Tayando - Tam

PT. Davin Mutiara adalah perusahaan yang bergerak pada bidang mutiara (siput *hatchery*) yang berada di Kecamatan Tayando Tam pulau Waler. PT. Davin Mutiara di dirikan pada tanggal 5 Oktober 1993 yang di pimpin oleh Liem Henry dengan wakilnya Jendy Halim. Tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Davin Mutiara bervariasi, mulai dari SD, SMP, SMA sampai Serjana.

Hasil penelitian yang di lakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada karyawan perusahaan yang bekerja di perusahaan Davin Mutiara di Kecamatan Tayando - Tam Kota Tual tersebut

diperoleh karakteristik karyawan perusahaan berupa jenis kelamin, tingkat usia, dan tingkat pendidikan.

### 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil analisis regresi akan digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel, melihat taraf signifikansi antar variabel serta hubungan antar variabel. Untuk melihat pengaruh variabel Kompensasi

### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat pengaruh antar variabel digunakan besarnya nilai R square ( $r^2$ ) dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Hasil perhitungan pada tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut: besarnya angka R square ( $r^2$ ) adalah 0,607 Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Komitmen Organisasi dengan cara menghitung Koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,607 \times 100\%$$

$$KD = 60\%$$

Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Komitmen Organisasi, maka dapat dilihat hasil perhitungan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil perhitungan Regresi**

| Variabel                  | B     | Beta  | t <sub>hitung</sub> | Sig   |
|---------------------------|-------|-------|---------------------|-------|
| Costanta                  | 7,918 |       | 5,239               | 0,000 |
| Kompensasi langsung       | 0,443 | 0,508 | 2,651               | 0,011 |
| Kompensasi tidak Langsung | 0,369 | 0,433 | 2,138               | 0,031 |
| $r^2 = 0,607$             |       |       |                     |       |
| KD= 60 %                  |       |       |                     |       |
| T <sub>tabel</sub> = 1,68 |       |       |                     |       |
| F                         |       |       | 37,802              | 0,000 |

Sumber Data: Data Primer 2017

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 60% artinya pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 60%. Berarti, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi cukup tinggi. sedangkan sisanya sebesar 40% (100% - 60%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas Komitmen Organisasi dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung sebesar 60%, sementara pengaruh sebesar 40% disebabkan oleh variabel - variabel lain diluar model ini.

### 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) yang diolah dengan menggunakan



bantuan program SPSS 22 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,918 + 0,433X_1 + 0,369X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

*Costanta* sebesar 7,918 artinya bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ ), Kompensasi tidak Langsung ( $X_2$ ), maka nilai Komitmen Organisasi ( $Y$ ) naik sebesar 7,918

$\beta X_1$  : Besarnya koefisien variabel Kompensasi 0.433 yang berarti setiap peningkatan variabel Kompensasi Langsung, maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi dengan asumsi variabel lainnya konstan.

$\beta X_2$  : Besarnya koefisien variabel Kompensasi tidak Langsung sebesar 0,369 yang berarti setiap peningkatan variabel kompensasi tidak Langsung, maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan Komitmen organisasi dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak Langsung berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Komitmen Organisasi. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa

variabel bebas yang dominan adalah variabel Kompensasi langsung sebesar 0.433

## **8. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak Langsung secara simultan terhadap variabel Komitmen organisasi. Pengujian pengaruh antar variabel secara simultan dengan cara membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel. Apabila  $F$  hitung  $\geq F$  tabel maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sebaliknya jika  $F$  hitung  $\leq F$  tabel maka hipotesis dinyatakan ditolak atau juga dapat membandingkan  $P$  value dengan nilai sig. ( $P$  value  $< 0,05$ ). Apabila  $P$  value  $< 0,05$  maka hipotesis diterima sebaliknya  $P$  value  $> 0,05$  maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $37,802 \geq 1.68$ ). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada  $P$  value dengan nilai sig, dimana  $P$  value  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ) dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Organisasi diterima.

## 9. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

### a. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Komitmen Organisasi

Uji parsial merupakan proses pengujian setiap variabel independen terhadap variabel dependen atau pengujian pengaruh variabel Kompensasi langsung terhadap variabel Komitmen Organisasi. Untuk menguji pengaruh secara parsial dengan cara membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Apabila  $t$  hitung  $\geq t$  tabel maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sebaliknya jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel maka hipotesis dinyatakan ditolak atau juga dapat membandingkan  $P$  value dengan nilai sig. ( $P$  value  $< 0,05$ ). Apabila  $P$  value  $< 0,05$  maka hipotesis diterima sebaliknya  $P$  value  $> 0,05$  maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $2,651 \geq 1,68$ ). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada  $P$  value dengan nilai sig dimana  $P$  value  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,005$ ) dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap Komitmen organisasi diterima.

### b. Pengaruh Kompensasi tidak langsung Terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi tidak langsung terhadap variabel komitmen

organisasi menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $2,138 \geq 1,68$ ) Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada  $P$  value dengan nilai sig, dimana  $P$  value  $< 0,05$  ( $0,031 < 0,05$ ) dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompensasi tidak Langsung berpengaruh terhadap Komitmen organisasi diterima.

## Interpretasi Hasil Penelitian

### 1. Analisis Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung secara simultan terhadap Komitmen organisasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Davin Mutiara Kecamatan Tayando-Tam dengan angka koefisien regresi sebesar sebesar 0,779 yang artinya semakin baik sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,607. Sedangkan nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,607. Hal ini berarti bahwa Kompensasi langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi sebesar 60,7% terhadap pembentukan Komitmen Organisasi, selebihnya dibentuk oleh faktor lain diluar penelitian ini sebesar 39,93%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti

(2016), Komang (2015) dan Miller (2014) dimana dalam penelitian ini dijadikan sebagai referensi oleh penulis. Kompensasi langsung dan tidak langsung merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi langsung dan tidak langsung merupakan balas jasa yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas partisipasi atau kontribusinya di dalam kegiatan perusahaan. Kompensasi langsung dan tidak langsung penting bagi karyawan karena sebagai individu, besarnya kompensasi langsung dan tidak langsung mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program kompensasi langsung dan tidak langsung 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. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja

karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi langsung dan tidak langsung yang layak dan adil berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi.

PT. Davin Mutiara memberikan kompensasi kepada para karyawannya dalam bentuk langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji tetap, insentif dan bonus yang dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga berdasarkan kinerja masing-masing karyawan sebagaimana yang Hasibuan (2008) katakan bahwa sistem pembayaran kompensasi selalu berdasarkan waktu, hasil ataupun borongan. Kompensasi tidak langsung yang dibayarkan kepada karyawan oleh PT. Davin Mutiara berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Setiap karyawan didaftarkan sebagai anggota BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada mereka. Secara teori manakala karyawan merasa perusahaan telah memenuhi segala kebutuhannya atau dengan kata lain perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan maupun keselamatan karyawannya maka hal ini akan menimbulkan tanggung jawab moral setiap karyawan untuk memberikan

kinerja terbaiknya pada perusahaan. Selain pemberian kompensasi langsung PT. Davin Mutiara juga kompensasi tidak langsung kepada karyawan Yang pertama ialah kompensasi Tidak langsung yang berkaitan dengan pekerjaan yang mencakup kesempatan promosi bagi mereka yang menunjukkan kinerja yang baik, adanya apresiasi dari atasan dan yang tak kalah penting adalah pelatihan. Yang pertama ialah kompensasi Tidak langsung yang berkaitan dengan pekerjaan yang mencakup kesempatan promosi bagi mereka yang kompensasi tidak langsung yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan. Kompensasi macam ini mencakup tempat kantor yang nyaman dan fasilitas kantor yang memadai, tak

hanya itu setiap karyawan juga diberikan mess atau tempat tinggal gratis dari perusahaan beserta uang makan 3 kali sehari. Dari ketiga indikator yang mengukur variabel komitmen organisasi pada penelitian ini, indikator bersedia bekerja keras menjadi indikator dengan respon tertinggi. Artinya pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang dilakukan oleh PT. Davin Mutiara kepada para karyawannya berpengaruh terhadap komitmen organisasi mereka yang ditunjukkan dengan bersedianya mereka untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhmadi Prabowo, Jurnal (2015).

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan pada PT. Davin Mutiara Kecamatan Tayando – Tam tidak ada yang menyatakan ingin meninggalkan perusahaan dan juga mereka merasa puas dengan kompensasi yang di berikan kepada mereka. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk mengetahui apakah hanya kompensasi langsung dan tidak langsung yang membuat mereka berkomitmen untuk organisasi, itulah mengapa penelitian ini dilakukan
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar 61% artinya pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 61%. Berarti, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi cukup tinggi. sedangkan sisanya sebesar 40% (100% - 61%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas Komitmen Organisasi dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung sebesar 60%, sementara

pengaruh sebesar 39% disebabkan oleh variabel - variabel lain diluar model ini.

### 2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan kedepannya menerapkan sistem kompensasi langsung dan tidak langsung yang lebih baik lagi dari sekarang seperti lambatnya penerimaan gaji, insentif, dan bonus sehingga nantinya memberi dampak bukan hanya pada kinerja tetapi juga menghindari terjadinya turnover intention.
2. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan jamsostek atau jaminan kesehatan serta keselamatan kerja pada semua karyawan baik itu yang telah lama bekerja maupun karyawan baru.
3. Perusahaan disarankan untuk memberikan kepada semua anggota organisasi kesempatan promosi agar mereka senantiasa termotivasi untuk memberikan dan meningkatkan kinerja mereka yang dimilikinya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan kekurangan dalam penelitian ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi Prabowo, 2015. *Program Megister Ilmu Manajemen*. Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya.
- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, Utama I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arrizal. 2008. *Analisa Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional* Kasus PT. Petrikimia Gresik. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 no.1.
- Arikunto, S. 2005, h. 102. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Apriyanti**, 2016. *Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang*. Jurnal.
- Azwar 2010. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Andalas (*Analysis effect of job satisfaction on organizational commitment, case Faculty of economics university of Andalas*) working paper. Fakultas Ekonomi, Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.03. No.1. 09-17.
- Creswel., 2010, h, 267. "The Management of Individual and Organizational Performance", *Organizational Behavior, USA, Ally & Bacon*.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 10*. Jakarta : Indeks
- Edi Nugroho Jurnal 2013. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasion geofisika manado*.
- Greenberg J., dan Baron 1993. *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hadi, et al. 2000. *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi kedua II. STIE YKPN : Jogjakarta.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II Cetakan keempat belas. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Koesmono, 2007. Pengaruh Kepuasan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. Yogyakarta : BPFE.
- Laura, H. 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta). Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Meyer, J.P. dan Allen, N.J. (1997). *A Tree - Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review.
- Mathis, Jackson Jhon. H.2001. Dan Koesmono, 2007. *Human Resource management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi (2011:316). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan* PT. Gramedia Pustaka utama, Jakarta.
- Ni Komang Ayu Rustini, 2015. *Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran Pada Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan*. Thesis.
- Reny Et Al 2011. *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Retnowati dan Widia 2012 *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus: pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)*. Tesis, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Safitra Kurnia Hardianti, 2011. *Tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Pada PT. Bitratex Industries : Semarang.
- Singarimbun dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta : LP3ES.
- Suwati, Yuli. 2013:54. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". eJournal Vol. 1, No. 1, 41-38.

- Sugiyono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Peraturan Perundang-undangan
- UU No. Undang Undang Republik Indonesia Pasal 1 No 3 Tahun 1992. Tentang Jaminan sosial (Jamsostek).
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo
- Wahyudi, 2008. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zubaidah. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Palembang". *Jurnal Manajemen*, Volume 1 No. 2. Hal 1-14 Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.