

Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Equity World Futures Semarang

Zara Ain Nurul Jannah^{✉1}, Tristiana Rijanti²

Universitas Stikubank Semarang

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, organizational commitment, and job characteristics on employee performance at PT. Equity World Futures Semarang. This study uses multiple regression analysis with a sample of employees of PT. Equity World Futures Semarang. The number of samples as many as 40 respondents with a sampling technique that is purposive sampling. The results showed that the compensation variable had a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment had no effect on employee performance, and job characteristics had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Job Characteristics, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Equity World Futures Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan sampel karyawan PT. Equity World Futures Semarang. Jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasional, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2022 Zara Ain Nurul Jannah

✉ Corresponding author :

Email Address : zaraainnuruljannah@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Equity World Futures merupakan salah satu anggota bursa berjangka yang resmi berdiri sejak tahun 2005, bergerak dibidang investasi bursa berjangka di bidang emas. Hingga kini perusahaan tersebut terus berkembang pesat, hal ini ditandai dengan adanya perubahan masyarakat yang begitu drastis dalam berinvestasi seiring meningkatnya daya minat masyarakat dalam berinvestasi. Suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian terus menerus terhadap masyarakat dalam segi yang ada pada perusahaan begitu pun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki sebuah

organisasi dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dip perusahaan dapat dimanfaatkan dengan optimal dengan cara mengembangkan kemampuan diri sendirinya secara proaktif.

Untuk tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern dan sarana prasarana yang lengkap, tetapi juga pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Salah satu keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Ada berbagai macam cara dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Kompensasi pada perusahaan PT. Equity World Futures Semarang diantaranya adalah pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi berupa liburan ke luar negeri dan sejumlah uang bonus dari kepala cabang maupun pimpinan. Sejak adanya pandemi yang terjadi sejak akhir tahun 2019 mengakibatkan tidak adanya *reward* ke luar negeri. Hal tersebut membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja yang menyebabkan kinerja pegawai menurun karena tidak bisa mendapatkan *reward* yang seharusnya bisa mereka dapatkan seperti sebelumnya.

Selain itu Komitmen organisasional memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015:47) menyatakan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memilih organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional yang diterapkan oleh PT. Equity World Futures Semarang adalah dengan memberikan sanksi berupa pemotongan uang insentif bagi *business consultant* yang telah memiliki nasabah. Komitmen organisasional lainnya adalah tidak adanya cuti kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Karyawan diberikan kesempatan untuk tidak masuk bekerja apabila sakit yang harus disertai dengan surat izin dokter dan adanya keperluan secara tiba-tiba yang tidak bisa ditunda atau ditinggalkan dengan alasan yang jelas. Namun kurang adanya sanksi yang dapat membuat pegawai jera mengakibatkan karyawan menganggap enteng keterlambatan dalam absensi sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:124) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik pekerjaan yang banyak diperlukan PT. Equity World Futures Semarang adalah *business consultant* dengan *job desk* memperkenalkan jenis kerja sama yang ditawarkan di PT. Equity World Futures Semarang. Sehingga seorang *business consultant* diharuskan memahami betul cara kerja bisnis dan menguasai materi pada PT. Equity World Futures Semarang. Maka dari itu sebelum mulai bekerja pada PT. Equity World Futures Semarang, perusahaan memberikan pelatihan kepada calon karyawan yang berlangsung selama lima hari kerja. Berbagai kegiatan tersebut diharapkan tercapainya tujuan perusahaan PT. Equity World Futures Semarang. Namun tidak adanya insentif tetap setiap bulan bagi karyawan yang belum memiliki nasabah, membuat kinerja karyawan menurun dan kurang giat melakukan *job desk* nya.

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian yang diteliti menjelaskan hubungan antara kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan di PT. Equity World Semarang. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersagkutan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Equity World Semarang yang berjumlah 60 orang sebagai karyawan tetap dan 40 orang sebagai karyawan lepas. Sampel menurut pengertian Sugiyono (2017 : 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik non probabilitas, yaitu sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017 : 122) teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017 : 85), *purposive sampling* adalah sampel yang dipilih dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1.) Pegawai tetap
- 2.) Pendidikan minimal SLTA
- 3.) Masa kerja minimal 5 tahun

Berdasarkan dengan kriteria tersebut maka sampel nya adalah 40 orang.

Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti dengan cara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya disebut dengan data asli atau data baru yang mempunyai sifat *up to date*. Untuk memperoleh data primer, peneliti wajib mengumpulkannya secara langsung. Cara yang bisa digunakan peneliti untuk mencari data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh para responden. Kuesioner akan menjelaskan pernyataan yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:51) uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,590	0,486	Valid
	X1.2		0,525	Valid
	X1.3		0,692	Valid
	X1.4		0,630	Valid
	X1.5		0,515	Valid
	X1.6		0,454	Valid
	X1.7		0,717	Valid

Komitmen Organisasional (X2)	X1.8	0,782	0,733	Valid
	X2.1		0,876	Valid
	X2.2		0,832	Valid
	X2.3		0,812	Valid
	X2.4		0,934	Valid
	X2.5		0,762	Valid
	X2.6		0,837	Valid
	X2.7		0,781	Valid
	X2.8		0,801	Valid
	X2.9		0,590	Valid
	X2.10		0,926	Valid
	X2.11		0,646	Valid
	X2.12		0,854	Valid
	X2.13		0,769	Valid
	X2.14		0,573	Valid
	X2.15		0,746	Valid
	X2.16		0,836	Valid
	X2.17		0,579	Valid
	X2.18		0,631	Valid
	X2.19		0,803	Valid
	X2.20		0,755	Valid
	X2.21		0,769	Valid
	X2.22		0,775	Valid
	X2.23		0,773	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X3)	X3.1	0,849	0,761	Valid
	X3.2		0,735	Valid
	X3.3		0,925	Valid
	X3.4		0,861	Valid
	X3.5		0,899	Valid
	X3.6		0,792	Valid
	X3.7		0,806	Valid
	X3.8		0,778	Valid
	X3.9		0,893	Valid
	X3.10		0,858	Valid
	X3.11		0,879	Valid
	X3.12		0,916	Valid
	X3.13		0,840	Valid
	X3.14		0,873	Valid

Tabel 2. Lanjutan

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
	Y1.1		0,765	Valid

Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.2	0,843	0,799	Valid
	Y1.3		0,948	Valid
	Y1.4		0,800	Valid
	Y1.5		0,851	Valid
	Y1.6		0,747	Valid
	Y1.7		0,901	Valid
	Y1.8		0,894	Valid
	Y1.9		0,800	Valid
	Y1.10		0,833	Valid
	Y1.11		0,830	Valid
	Y1.12		0,879	Valid
	Y1.13		0,877	Valid
	Y1.14		0,934	Valid

Sumber : data yang diolah, 2022

Dari Tabel 2 diatas seluruh variabel yang diteliti kompensasi, komitmen organisasional, karakteristik organisasional, dan kinerja karyawan mempunyai KMO > 0,5 berarti memenuhi kecukupan sampel, maka dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil olah data semua indikator variabel memenuhi syarat loading factor > 0,4 maka kompensasi, komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan, dan kinerja karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:45) Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel tersebut. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten atau stabil.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,723	> 0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,943	> 0,70	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,931	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	> 0,70	Reliabel

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,70 yang artinya keempat variabel tersebut reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi linear berganda antara Kompensasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Model	Adjust R ²	Uji F		Uji t		Keterangan
		F hitung	Sig	β	Sig	
Kompensasi (X1)	0,763	42,771	0,000	0,230	0,019	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasional (X2)				-0,019	0,881	Hipotesis ditolak
Karakteristik Pekerjaan (X3)				0,772	0,000	Hipotesis diterima

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,230X_1 + -0,019X_2 + 0,772X_3$$

Dari regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja ditunjukkan nilai beta 0,230 dengan signifikansi 0,019 < 0,5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi Kompensasi (X1) maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan (Y1).
2. Komitmen Organisasional (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja ditunjukkan dengan nilai beta -0,019 dengan signifikansi 0,881 > 0,5. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y1).
3. Karakteristik Pekerjaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X3) terhadap Kinerja ditunjukkan dengan nilai beta 0,772 dengan signifikansi 0,000 < 0,5. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik Karakteristik Pekerjaan (X1) maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan (Y1).

Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil pengolahan data pada table 4.12 menunjukkan nilai Adj R² sebesar 0,763 yang berarti bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasional, dan karakteristik pekerjaan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 76,3% dan sisanya sebesar 23,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji F

Dari hasil perhitungan pada table 4.12 diperoleh nilai F hitung 42,771 dengan nilai signifikan 0,000 dan hasil F tabel yaitu sebesar 2,87. Maka dapat disimpulkan bahwa F hitung

> F tabel yang berarti bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk di analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel Independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil pengujian dari program SPSS 25 didapatkan t sebagai berikut :

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji regresi pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien standar beta 0,230 dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 diterima.

Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji regresi pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,881 > 0,05 dan koefisien standar beta -0,019. Demikian hipotesis 2 ditolak.

Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji regresi pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien standar beta 0,772. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 diterima.

SIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Referensi :

- Dharma, Agus. 2003. Manajemen supervise. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. 2015. Perilaku Organisasi. (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hamali, A. Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan) (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Allen dan Mayer. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology 63(1): 1-18.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Zelvia, Debby. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.” Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Otmo, 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja. Edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Agung Panudju. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit PT. X Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Diakses 10 April 2019.
- Robbins, Stephen, P., dan Timothy, A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi Organizational Behaviour. Jakarta: Salemba Empat
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. (8th ed). Semarang: Universitas Diponegoro
- Mas’ud, Fuad. (2004). Survei Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.