

## KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT SOMIT KARSA TRINERGI JAKARTA

Aditya Ari Wibowo

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: [aditxx@yahoo.com](mailto:aditxx@yahoo.com)

Diterima: 3 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 25 Februari 2017

### **Abstract**

*PT Somit Karsa Trinergi as a company engaged in one of the industrial automation in the industry where the work was related to high technology so that the necessary human resources who have the knowledge and expertise that is high on the field. For this study will examine two variables. The variable is the commitment and the compensation and its effect on work performance. This study aims to determine the extent of the commitment that employees and compensation of the company will improve the performance of the employee. This study will use multiple regression analysis. Regression analysis will examine whether there is influence of independent variables (independent variable) on the dependent variable (dependent variable) and the size of the effect. In this study, the dependent variable is job performance, while the independent variables include, commitment, and compensation. The results obtained in this study is that the commitment of a significant and positive effect on employee performance. Compensation positive and significant impact on employee performance and commitment and compensation together positive and significant impact on employee performance PT. Somit Karsa Trinerg.*

**Keywords:** *Commitment, Compensation, Job Performance, Automation Company*

### **Abstrak**

PT Somit Karsa Trinergi sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di salah satu industri otomasi dimana dalam industri tersebut pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan teknologi tinggi sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang tinggi terhadap bidangnya. Untuk itu penelitian ini akan meneliti 2 variabel. Variabel tersebut adalah komitmen dan kompensasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen yang dimiliki karyawan dan kompensasi yang diterima dari perusahaan akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi akan mengkaji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*) serta besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini variabel tidak bebas adalah prestasi kerja, sedangkan variabel-variabel bebas meliputi, komitmen, dan kompensasi. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Somit Karsa Trinergi.

**Kata Kunci:** Komitmen, Kompensasi, Prestasi Kerja, Perusahaan Otomasi

## PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di dunia industri, menyebabkan perusahaan berupaya meningkatkan efisiensinya. Peningkatan efisiensi dapat dicapai melalui penurunan biaya operasional. Salah satu cara untuk menurunkan biaya operasional adalah dengan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Wujud penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia industri adalah otomatisasi kegiatan industri. Otomatisasi industri merupakan teknik yang digunakan oleh industri untuk memperkecil biaya produksi dan mengurangi human error.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomatisasi industri adalah PT. Somit Karsa Trinergi, yang selanjutnya dalam penelitian ini di sebut Perusahaan. Konsumen pengguna jasa Perusahaan ini meliputi perusahaan minyak dan gas, Industri, dan perusahaan manufaktur lainnya. Pada awal tahun 1990 jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomatisasi hanya beberapa buah perusahaan saja. Prospek pasar yang cukup besar menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan otomatisasi baru. Hingga saat ini, jumlah perusahaan yang bergerak di bidang otomatisasi industri di

Jakarta dan sekitarnya sudah cukup banyak.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang otomatisasi, maka Perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas agar kegiatan operasional perusahaan dapat berlangsung sebagaimana yang direncanakan. Tantangan terbesar dalam pelaksanaan otomatisasi industri tidak hanya terletak pada aspek teknologi saja, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mengimbangi kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi menuntut peningkatan keahlian dan ketrampilan sumber daya manusia sehingga teknologi dan peralatan yang ada dapat berperan secara maksimal. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pemberdayaan karyawannya. Inti pemberdayaan karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja para karyawannya. Pemberdayaan karyawan merupakan kegiatan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi.

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan aset yang paling berharga bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Agar mampu

bersaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memiliki prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja karyawan antara lain mencakup kecakapan dan kemampuan melaksanakan tugas, profesionalisme karyawan, dan loyalitas pada organisasi dan tugas pekerjaan. Karyawan berkualitas sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Wujud kemampuan karyawan antara lain meliputi kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja.

Kemampuan karyawan dipengaruhi oleh proses belajar, keahlian dan pengalaman. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai kemampuan tinggi, maka tugas-tugas akan dapat dikerjakan dengan baik. Dengan demikian karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi akan memiliki prestasi kerja yang tinggi pula.

Aspek prestasi kerja perlu mendapatkan perhatian dan diketahui, bukan saja oleh pimpinan perusahaan

tetapi juga oleh karyawan yang bersangkutan. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan pembinaan dan pengembangan karier para karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara benar sesuai dengan keahliannya, tertib aturan, memperhatikan beban pekerjaan, dan sekaligus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Selanjutnya, prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik faktor internal maupun eksternal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain mencakup , komitmen dan kompensasi. kerja dirasa sangat penting, karena hanya dengan maka perusahaan dapat melaksanakan program kerja yang

ditentukan. Sementara itu, komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi.

Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai bila pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Motivasi kerja berkaitan erat dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dirasa cukup dan adil bagi karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi yang adil terkait keterbukaan dalam sistem penentuan gaji, tunjangan, bonus, dan uang makan. Dengan demikian karyawan mendapat hak atau bagian yang sesuai dengan kontribusinya. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan bersedia bekerja keras sehingga prestasi kerjanya meningkat.

Perusahaan merupakan sebuah lembaga yang dianggap dapat memberikan dampak positif terhadap masyarakat. Seiring berjalannya waktu, masalah sosial dan lingkungan yang

disebabkan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai laba semakin besar dan sulit dikendalikan. Terjadinya beberapa peristiwa alam yang menyebabkan keresahan bagi kelangsungan hidup manusia, seperti badai topan, air laut pasang dan curah hujan yang tinggi hingga menyebabkan banjir, serta angin puting beliung yang merobohkan rumah warga, diyakini terjadi sebagai dampak adanya pemanasan global akibat ulah manusia yang terus mengeksploitasi bumi.

Terkait dengan isu pemanasan global tersebut, masalah lingkungan menjadi sebuah pertimbangan utama yang perlu diselesaikan. Oleh sebab itu, masyarakat sebagai salah satu *stakeholder* menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan dampak sosial dan lingkungan yang timbul dan upaya mengatasinya. Atas tuntutan tersebut, perusahaan berusaha mengungkapkan bentuk tanggung jawab sosialnya dalam bentuk laporan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. CSR sendiri bukan hanya sekedar komitmen yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan finansial saja, tapi juga pembangunan sosial ekonomi yang berkelanjutan.

Kegiatan CSR saat ini bukan lagi sebagai tanggung jawab sosial lingkungan

perusahaan yang bersifat sukarela (*voluntary*), melainkan bersifat wajib (*mandatory*) yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT), yang disahkan 20 Juli 2007. Pasal 74 mewajibkan perseroan yang menjalankan kegiatan usaha di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam untuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pasal 66 Undang-Undang ini juga mewajibkan perseroan untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab tersebut dalam Laporan Tahunan. Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut akan dikenai sanksi sesuai ketentuan perundangan.

Praktik dan pengungkapan CSR merupakan konsekuensi dari struktur *Good Corporate Governance* (GCG), yang prinsipnya antara lain menyatakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepentingan *stakeholders*-nya dan menjalin kerjasama yang aktif dengan *stakeholders* demi kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial. Faktor-faktor yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *earning management* dan mekanisme *corporate governance*.

Sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja, buruh, atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Menurut Edy Sutrisno (2010) sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Agar perusahaan yang dijalankan dalam berjalan tepat waktu dan dapat tercapai sesuai dengan rencana, maka diperlukan upaya dalam melaksanakan managerial terhadap sumber daya yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2010) sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Agar tujuan perusahaan tercapai, maka kepemimpinan perusahaan harus dapat mempengaruhi, menggerakkan dan membangkitkan semangat karyawan agar bersedia bekerja keras dan bertanggung jawab. Apabila perusahaan berhasil mempengaruhi, menggerakkan dan membangkitkan semangat karyawan maka

prestasi kerja perusahaan akan meningkat. Selanjutnya, dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain, komitmen dan kompensasi.

Komitmen merupakan semua bentuk aktualisasi budaya kerja. Komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Gunadi Getol (2010) komitmen dalam setiap usaha pasti ada rintangan baik ringan maupun berat. Disebutkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen diartikan bahwa karyawan tersebut mempunyai tekad dan target dalam setiap pekerjaannya untuk dapat berhasil dengan baik, dimana target tersebut dilakukan setahap demi setahap, dan tidak boleh menyerah pada ringan.

Adanya komitmen menjadikan seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat

organisasinya daripada kepentingan lainnya. Menurut George dan Jones (2006) komitmen menunjukkan adanya ketaatan seseorang untuk bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Komitmen berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan berkorelasi negatif dengan absensi dan perpindahan (turnover).

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan mereka senang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut dan berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi. Hal ini berarti terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja.

Kompensasi itu sangat penting karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawannya, dan semakin rendah kompensasi kompensasinya, akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan

para karyawannya (Sihotang, 2007). Menurut Hadari Nawawi (2008) kompensasi dari perusahaan adalah suatu penghargaan atau ganjaran pada para karyawannya yang telah dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui suatu kegiatan yang berupa bekerja dalam perusahaan.. Sementara itu, insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan baik berupa uang maupun barang untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu bisa berubah.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi upah, tunjangan, bonus, dan pembagian keuntungan. Sementara itu, kompensai non-finansial antara lain mencakup asuransi kesehatan, perlengkapan dinas, jemputan dan keamanan. Kompensasi yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan kemauan atau

kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat

Menurut Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) kompensasi adalah seluruh imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh perusahaan dan sifatnya berwujud, yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif dan beberapa tunjangan. Bagi karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk memberikan balas jasa terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sementara itu, menurut Sihotang (2007) kompensasi berperan penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawan perusahaan tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan, akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan para karyawannya. Menurut Sihotang (2007) Fungsi pemberian kompensasi adalah: a) pengelolaan sumber daya manusia, b) Mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif bagi perusahaan, c) Mendorong terciptanya stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk: a) memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan keluarganya, b) Memperhitungkan prestasi kerja dengan kompensasi, c) Mengaitkan kompensasi dengan kesuksesan perusahaan, d) Mengacu pada rasa keadilan dengan keseimbangan pemberian kompensasi.

Berdasar uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau ganjaran pada para karyawannya yang telah dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan dalam menjalankan organisasinya sangat memerlukan penilaian prestasi kerja dari karyawannya dalam rangka untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut Edy Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja diperusahaan. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang

yang akan menentukan perkembangan kariernya di masa datang. Bernardin dan Russel (1993) dalam Edy Sutrisno (2010) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu sesuai standar yang ditentukan. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan, walaupun hal ini bukan hal yang mudah terutama dalam penentuan kriteria prestasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Reponden penelitian ini meliputi seluruh karyawan karyawan tetap, kecuali direktur dan wakil direktur. Dengan demikian penelitian ini mengambil responden seluruh populasi karyawan perusahaan, dan sehingga tidak dilakukan sampling. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan perusahaan tersebut tidak terlalu besar. Karyawan tetap perusahaan berjumlah 35 orang.

Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika



diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurinya, mampu mengungkapkan apa yang diinginkan. Pengukuran validitas dilakukan dengan mencari besarnya korelasi antara skor butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor variabel. Selanjutnya nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai korelasi menurut tabel (dengan  $\alpha=5\%$ ). Apabila nilai korelasi hasil perhitungan melebihi nilai korelasi tabel, maka butir-butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi

product moment berdasar rumusan berikut.

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah observasi

Sementara itu, realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya Nunnally, 1978 dalam Ghozali (2001) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen yang dipakai dan dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Perhitungan Cronbach Alpha dilakukan berdasar rumusan berikut

$$r_{tt} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{tt}$  : Koefisien *cronbach alpha*

$k$  : jumlah pecahan

$\sum \sigma_b^2$  : total dari varian masing-masing pecahan

$\sigma_1^2$  : varian dari total skor

Secara umum data penelitian merupakan data primer yang mencakup data, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Somit Karsa Trinergi baik karyawan penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) kepada para karyawan tersebut. Kuesioner dirancang berdasar Skala Likert, dengan butir-butir pernyataan tentang, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Penentuan skor tiap-tiap butir pertanyaan didasarkan pada skala interval 1 sampai dengan 4, dengan kriteria berikut.

- a. Skor 1 = sangat tidak setuju
- b. Skor 2 = tidak setuju
- c. Skor 3 = setuju
- d. Skor 4 = sangat setuju.

Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berupa laporan-laporan dan publikasi dari Perusahaan. Penggunaan data sekunder dimaksudkan untuk menjelaskan informasi tentang perusahaan yang tidak dapat dicakup melalui data primer.

Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi akan mengkaji ada tidaknya pengaruh

variabel bebas (independent variable) terhadap variabel tidak bebas (dependent variable) serta besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini variabel tidak bebas adalah prestasi kerja, sedangkan variabel-variabel bebas meliputi, komitmen, dan kompensasi. Selanjutnya model regresi dituangkan dalam persamaan berikut.

Keterangan : Y adalah prestasi kerja

X1 adalah

X2 adalah komitmen

X3 adalah kompensasi

e adalah residual

Selanjutnya persamaan di atas akan diestimasi dengan ordinary least square (OLS). Keandalan parameter-parameter yang diestimasi dapat dilihat melalui 2 (dua) kriteria yaitu pengujian signifikansi parameter secara individual (uji t) dan uji signifikansi parameter secara bersama – sama (uji F). Model regresi yang baik adalah model regresi yang ditandai dengan relatif besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Dengan kata lain model yang memiliki nilai R<sup>2</sup> relatif tinggi (Goodness of Fit). Di samping itu model regresi terbebas dari pelanggaran asumsi klasik yang meliputi

heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT Somit Karsa Trinergi adalah perusahaan otomatisasi yang didirikan pada tahun 1996. perusahaan yang beralamat di Jakarta timur ini adalah sebuah perusahaan yang menyediakan proses kontrol instrumentasi, sistem integrasi dan melayani kebutuhan industri secara umum.

1. Bidang industri yang menjadi konsumen perusahaan ini adalah:

- a. Oil & Gas Industry.
- b. Cement Industry.
- c. Electricity & Thermal Energy.
- d. Water & Waste Water Treatment.

2. Lingkup pelayanan dari perusahaan ini adalah:

- a. Engineering.
- b. Procurement.
- c. Instrument & Control Construction.
- d. System Design.
- e. System Integration.
- f. Panel Assembly.
- g. Field Instrument Supply.
- h. Calibration.
- i. Training.
- j. Maintenance Services.

Perusahaan ini mempunyai beberapa divisi yang mempunyai tanggung jawab

masing-masing. Divisi yang terdapat di perusahaan ini adalah, Marketing, Admisitrasi, HRD dan Proyek. Setiap divisi mempunyai masing-masing manager yang bertanggung jawab terhadap prestasi kerja divisi tersebut dan mempertanggung jawabkan kepada direksi.

Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang komitmen, kompensasi dan prestasi kerja seperti tertuang dalam kuesioner. Hanya beberapa responden yang menjawab tidak setuju. Penilaian responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju menunjukkan bahwa responden bersikap , memiliki komitmen, dan menilai adil terhadap semua yang diberikan oleh perusahaan serta memiliki prestasi kerja yang relatif tinggi. Responden memiliki rasa turut memiliki hadap perusahaan. Responden memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan berupaya untuk bekerja lebih baik .

Koefisien regresi variabel ( $X_1$ ) sebesar 0,158 dan bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan menyebabkan kenaikan prestasi kerja. Semakin seorang karyawan, maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Kenaikan sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi

kerja karyawan sebesar 0,158 (ceteris paribus). Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhaida (2010) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah I. Faktor kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sifat ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Adanya kerja menjamin terpenuhinya kebutuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hal tersebut sesuai dengan Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi, yaitu dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Sedang

untuk karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini akan didapat jika di Perusahaan bila para karyawannya, maka setiap individu karyawan akan ikut, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak, maka karyawan lain ikut tidak. Maka lingkungan kerja yang sangat mudah untuk menerapkan lingkungan kerja yang baik. Disebutkan bahwa yang baik adalah dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan Perusahaan ini terhadap tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan. Apabila ada maka akan memunculkan adanya gairah kerja, semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain untuk taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga tercipta kondisi yang tentram, teratur, dan tertib. Penerapan akan mengubah sikap dan perilaku karyawan dalam ujud kemauan menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Selanjutnya, karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan. yang tinggi akan memungkinkan tujuan

organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sementara itu, koefisien regresi variabel komitmen ( $X_2$ ) juga bertanda positif. Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,607. Dengan demikian kenaikan komitmen karyawan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,607 (ceteris paribus). Hal ini berarti kenaikan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Pittorino (2008) dan Khan et.al (2010). Hasil penelitian Pittorino (2008) menunjukkan komitmen organisasi yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan adalah komitmen afektif bersama-sama dengan komitmen normatif. Sementara itu, hasil penelitian Khan et.al (2010) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Dalam analisis komparatif tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk

memenuhi tujuan organisasi. Melaksanakan komitmen artinya menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen menunjukkan adanya ketaatan seseorang untuk bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. komitmen pekerja menunjukkan bahwa pekerja merasa ikut memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan.

Adanya komitmen menjadikan seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada kepentingan lainnya. Adanya komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan perusahaan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas, kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover. Komitmen karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan mereka senang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut dan

berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi.

Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) bertanda positif. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,360. Hal ini berarti kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,360 (ceteris paribus). Kenaikan kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Trisilo Soepono (2007) tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Reasuransi Nasional Indonesia. Dalam penelitian tersebut, Trisilo Soepono menyimpulkan bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan biasanya dapat menjadi salah satu alasan terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan rendah. Kompensasi yang rendah akan menyebabkan kehilangan motivasi para karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bahkan tidak jarang muncul hal-hal yang tidak ekonomis akan menurunkan motivasi kerjanya.

Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, maka perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi. Besarnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan. Menurut Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) dalam menghadapi tantangan dalam rangka persaingan di era global, kompensasi bagi karyawan adalah sebagai kunci dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif, dimana perusahaan mengakui bahwa dengan kompensasi perusahaan tidak hanya menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga dapat mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk memberikan balas jasa terhadap

perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi berperan penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) bahwa dengan pemberian kebijakan kompensasi bagi karyawan maka akan terjadi peningkatan daya tarik

#### **SIMPULAN**

Berdasar hasil analisis dan pembahasan diatas dapat diambil beberapa simpulan berikut: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinerigi; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinerigi; Komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan

pelamar kerja yang potensial bagi perusahaan, timbulnya motivasi dan rasa senang bekerja di perusahaan, dapat lebih meningkatkan daya saing dan memperpanjang kelangsungan hidup di perusahaan.

Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan harus merupakan sumber kekuatan yang ada, dan terdiri dari kekuatan seluruh karyawan yang ada, yang dapat didayagunakan dalam memajukan perusahaan.

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Somit Karsa Trinerigi: Nilai  $R^2$  sebesar 0,843 menunjukkan bahwa proporsi variasi pada variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel, komitmen dan kompensasi adalah sebesar 84,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

Implikasi dari penelitian ini sebagai berikut: Kenaikan menyebabkan

kenaikan prestasi kerja karyawan. Adanya menunjukkan bahwa karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan sehingga memungkinkan bagi tercapainya tujuan organisasi termasuk tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan; Adanya komitmen menyebabkan karyawan mendahulukan kesediaan yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada kepentingan lainnya. Komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover sehingga prestasi kerja karyawan meningkat; Kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan; Prestasi kerja di perusahaan di pengaruhi oleh faktor, komitmen, dan kompensasi. Kemauan, kesadaran kerja, dan perilaku karyawan serta penghargaan yang

diterima dalam wujud kompensasi sangat menentukan bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah: Manajemen perlu memberikan semangat kepada karyawannya dalam pelaksanaan standar organisasi. Perlu diberikan suatu pelatihan yang mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan tentang sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Perubahan sikap dan perilaku karyawan akan mengarah kepada kerjasama dan prestasi yang lebih baik; Komitmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara itu, tinggi rendahnya komitmen bergantung pada daya tarik pekerjaan dan peluang promosi. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan suatu otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut semakin menarik bagi karyawan. Disamping itu, perlu diperhatikan peluang promosi agar komitmen karyawan tetap tinggi; Tinggi rendahnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat



menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang mencapai

tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien

#### REFERENSI

- Al Fajar, Siti dan Tri H. (2010). *Management Sumber Daya manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Alfian, Y. (2007). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Peningkatan Prestasi kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Utama Perum Pengadaian Jakarta*. Jakarta: Tesis.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice (10th ed.)*. London: Kogan Page.
- Cooper dan Robertson. (2006). *The Psychology of Personnel Selection, A quality Approach London*. London: SAGE Publications, Inc.
- George, JM & Jones.G. (2006). *Organizational Behaviour, 5th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Getol, G. (2010). *Management Miracle Series Good Leadership VS Bad Leadership*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handari, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Jones J.J, dan Walters, D.L. (2008). *Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media.
- Khan, M.R. Ziauddin, F.A.J. dan Ramay M.I. (2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance, European Journal of Social Sciences*: 15, Number 3. Diunduh dari [www.eurojournals.com](http://www.eurojournals.com)
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muniarti, D. (2006). *Analisis Hubungan Kompensasi, Pengembangan*

- Karier, Motivasi dengan Prestasi kerja (Kasus Pada Karyawan UPN "Veteran" Jakarta).* Jakarta: Tesis UPN.
- Nurhaida. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nanggroe Aceh Darussalam Sumatera Utara.* Medan: Tesis, Universitas Sumatera Utara. Diunduh dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/204945.pdf>
- Koesmono, H. Teman. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya.* Surabaya: Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 9. (1) Maret: 30-40.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Edition 12.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiyanto, M. 2010. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai negeri Sipil Pada*
- Direktorat Penilaian Kekayaan Negara.* Jakarta: Tesis.
- Pitorino. (2008). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi kerja Karyawan di Eskom Afrika Selatan,* Afrika Selatan: Rhodes University, Thesis.
- Sariyathi. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan, suatu kajian teori.* Fakultas Ekonomi Unud Bali, <Http://ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf>.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Pradnya Pramita.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed 2.* Yogyakarta: Penerbit STIE YPKN.
- Siagian, S. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 16 st.
- Soepono, Trisilo. (2007). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia.* Tesis.
- Suyanto dan Yulistyan. (2007). *Otomatisasi Sistem Pengendali*

*Berbasis PLC Padd Mesin  
Vacuum Metalizer Untuk Proses  
Coating (Studi Kauss  
Astra otoparts, TBK). Gematek,  
Jurnal Teknik Komputer, 9 (2)*

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*, Jakarta: Kencana  
Prenada Media Group, 2 ed.

Tabassi, A.A. dan A.H. Abu Bakar.  
(2009). *Training, motivation, and  
performance: The case of human  
resource management in  
construction projects in  
Mashhad, Iran*, International  
Journal of Project Management,  
27: 471–480. Diunduh dari:  
[http://www.sciencedirect.com/sci  
ence/article/pii/S0263786308001  
130](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786308001130)

Triton. (2010). *Managemen Sumber Daya  
manusia Perpektif Partnership  
dan Kolektivitas*. Yogyakarta:  
Penerbit Oryza.