



## PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRIMUS INDONESIA

Ferry Himawan

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta Utara

Ferryhimawan04@gmail.com

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primus Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak di industri IT dan telah memiliki banyak prestasi, namun kesuksesan yang dimiliki tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kemudian metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden pada PT. Primus Indonesia. Data diolah dengan menggunakan skala Likert dan alat bantu software IBM SPSS Statistic 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research aims to find out and analyze the effect of compensation and organizational commitment to employee performance at PT. Primus Indonesia. The company is engaged in the IT industry and has had many achievements, but the success it has is inseparable from employee performance. Then the data collection method used is through questionnaires distributed to 41 respondents at PT. Primus Indonesia. The data is processed using the Likert scale and IBM SPSS Statistic 20 software tools. The results showed that organizational compensation and commitment have an influence on employee performance.*

*Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance*



## 1. Pendahuluan

Perubahan teknologi yang sangat cepat Benjamin Bukit et al (2017), memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan yang hanya dilakukan oleh pihak personalia. Menurut Benjamin Bukit et al (2017), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kompensasi (Hasibuan dalam Yuritanto et al 2021), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, dengan hal seperti ini maka perusahaan harus bisa berpikir bagaimana caranya membuat karyawan tetap bertahan didalam organisasinya tersebut dan juga merasa nyaman di dalamnya.

(Mathis dan Jackson dalam Eri Pranata et al 2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai dalam Yuritanto et al 2021).

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

**Tabel 1.1**

**Data Gaji Lulusan IT dan Posisinya**

	QUALIFICATIONS	EXPERIENCE (YEARS)	Salary Range (per month)	
			MIN (IDR)	MAX (IDR)
Account Manager	S1	5+	10,000,000	12,000,000
Accounting Officer	S1	4-7	8,000,000	12,000,000
Analyst Programmer/Software Engineer	S1	2-5	8,000,000	11,000,000
Assessor	S1	1-3	4,500,000	7,000,000
Business/Systems Analyst	S1	3-6	8,000,000	10,000,000
Business Development Director	S2	20	136,000,000	157,000,000
Chanel Sales Manager	S1	5	50,000,000	60,000,000
Chief Information Officer	S1	10+	63,000,000	125,000,000
Cloud Engineer	S1	3-7	5,500,000	16,000,000
Country Manager	S1	10-15	150,000,000	300,000,000
Customer Service Engineer	S1	5-10	25,000,000	29,000,000
★ Data Analyst	S1	2+	11,000,000	27,000,000
Database Administrator	S1	4-7	7,000,000	18,000,000
Enterprise Architect Degree	S1	8+	11,000,000	22,000,000
Field Engineer	S1	1-5	4,500,000	5,000,000
Finance Manager	S1	5	15,000,000	20,000,000
Finance Technology Director	S1	3-5	57,000,000	120,000,000
Helpdesk Analyst	S1	1-3	5,000,000	7,000,000
Inside Sales Representative	S1	3-5	5,000,000	15,000,000
Inventory Coordinator	S1	3	8,000,000	13,000,000
IT Auditor	S1	4-7	7,000,000	18,000,000
IT Operations Manager	S1	5-10	22,000,000	44,000,000
IT Project Lead	S1	3+	13,000,000	20,000,000
★ Java Programmer	S1	3+	10,000,000	20,000,000
Marketing Communications Administrator	S1	3	10,000,000	18,000,000
Marketing Manager	S1	5	30,000,000	32,000,000
Office Administration	S1	10	22,000,000	27,000,000
Office Manager Cum Executive Assistance	S1	5	16,000,000	21,000,000
Platform Manager	S1	5-10	27,000,000	44,000,000
Post-Sales Consultant	S1	5+	22,000,000	49,000,000
Pre-Sales Consultant	S1	5+	7,700,000	16,000,000
Professional Photographer	S1	2	16,000,000	17,000,000
Project Manager	S1	5-10	22,000,000	55,000,000

	QUALIFICATIONS	EXPERIENCE (YEARS)	Salary Range (per month)	
			MIN (IDR)	MAX (IDR)
Project Manager, IT Infrastructure	S1	5-10	22,000,000	44,000,000
Regional Sales Manager	S1	5	55,000,000	88,000,000
Sales Director	S1	10+	105,000,000	126,000,000
Sales Executive	S1	5+	8,800,000	16,000,000
Sales Manager	S1	5-10	33,000,000	55,000,000
Sales Representative	S1	3	22,000,000	33,000,000
Security Engineer	S1	5-7	11,000,000	22,000,000
Senior Field Engineer	S1	5-10	11,000,000	16,000,000
Senior Sourcing Buyer	S1	5	16,000,000	33,000,000
Senior Systems Engineer	S1	5	38,000,000	66,000,000
★ Software Developer	S1	5-10	15,000,000	40,000,000
★ Software QA/Test Analyst	S1	3-5	8,800,000	13,000,000
Solutions Architect Degree	S1	5+	7,000,000	16,000,000
Special Collection Officer	S1	1	8,000,000	8,800,000
Subscription Sales Officer	S1	0	5,500,000	6,000,000
System Engineer	S1	10+	16,000,000	50,000,000
Systems/Network Administrator	S1	3+	6,000,000	18,000,000
Team Leader/Sales Manager	S1	7+	33,000,000	66,000,000
Technical Consultant	S1	3-6	11,000,000	16,000,000
Technical Sales Manager	S1	20-25	49,000,000	66,000,000
Territory Account Manager	S1	5	74,000,000	85,000,000
UI/UX Manager	S1	5-10	12,000,000	40,000,000

Sumber : <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190925153335-37-102171/ini-daftargaji-bagi-lulusan-it-dan-posisinya>

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



Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan posisi dan gaji yang diberikan dalam

lulusan IT beserta pengalaman masa kerja dan gaji terendah hingga gaji tertinggi yang didapat oleh lulusan IT.

**Tabel 1.2**  
**Data Kompensasi Langsung PT. Primus Indonesia**

Jabatan	Divisi	Jumlah Karyawan (Divisi)	Kompensasi Langsung
Staff	Administrasi	9	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Software	31	Pemberian gaji 75% karyawan diatas Upah Mininum Jakarta dan 25% karyawan dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Umum	7	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Hardware	81	Pemberian gaji 91% karyawan dibawah Upah Minimum Jakarta dan hanya 9% karyawan diatas Upah Minimum Jakarta
Staff	Gudang	1	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Staff	Bengkel	22	Pemberian gaji dibawah Upah Minimum Jakarta
Supervisor	Hardware	3	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Supervisor	Software	7	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Manajer	Hardware	1	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI Kwik Kian Gie (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

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

Manajer	Software	2	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta
Manajer	Administrasi	3	Pemberian gaji diatas Upah Minimum Jakarta

Sumber : PT.Primus Indonesia, 2021

Tabel 1.2 menjelaskan 55 % jabatan dan divisi pada PT. Primus Indonesia masih mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Jakarta. salah satu jabatan dan divisi tersebut adalah staff software dengan 25% karyawannya mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Jakarta. hal ini Ketika dilakukan perbandingan dengan tabel 1.1 terlihat bahwa seluruh jabatan dan divisi mendapatkan gaji diatas Upah Minimum Jakarta sebesar Rp. 4.416.186, sementara itu pada PT.Primus Indonesia sebagian besar staff nya memiliki gaji dibawah Upah Minimum Jakarta yakni dibawah Rp. 4.416.186.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dimiliki IBI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



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



Tabel 1.3

Data Kompensasi Tidak Langsung Karyawan PT. Primus Indonesia

Jabatan	Divisi	Jumlah Karyawan (Divisi)	Kompensasi Tidak Langsung
<p><b>Staff</b></p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p><b>Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p>	<p>Administrasi Umum Gudang Bengkel</p>	<p>39</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian fasilitas berupa motor beserta subsidi BBM</li> <li>2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya.</li> <li>3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja.</li> <li>4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp.85.000 per hari.</li> </ol>
<p><b>Staff</b></p> <p><b>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</b></p>	<p><i>Software dan Hardware</i></p>	<p>112</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian fasilitas berupa motor beserta subsidi BBM.</li> <li>2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya,</li> <li>3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja</li> <li>4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya</li> </ol>

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



<p>© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>			ditanggung beserta tambahan uang Rp. 85.000 per hari. 5. Diberikan komisi proyek.
<p>Supervisor</p>	<p>Hardware dan Software</p>	10	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pemberian fasilitas berupa mobil beserta subsidi BBM.</li><li>2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya.</li><li>3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja</li><li>4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp. 85.000 per hari.</li><li>5. Diberikan komisi proyek.</li><li>6. Diberikan asuransi pensiun.</li><li>7. Diberikan biaya daftar anak sekolah dan disubsidi 50%.</li></ol>
<p>Manajer</p>	<p>Hardware, Software dan Administrasi</p>	6	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pemberian fasilitas berupa mobil beserta subsidi BBM.</li><li>2. Karyawan yang bagus dapat mengajukan pinjaman DP rumah dimana nilai pinjamannya akan disesuaikan dengan taraf gajinya dan besaran pengembalian perusahaan juga sesuai dengan taraf gajinya.</li><li>3. Karyawan diberikan BPJS Kesehatan dan BPJS tenaga kerja</li></ol>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



<p><b>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Karyawan yang bertugas ke luar daerah segala biayanya ditanggung beserta tambahan uang Rp. 85.000 per hari.</li> <li>5. Diberikan komisi proyek.</li> <li>6. Diberikan asuransi pensiun.</li> <li>7. Diberikan biaya daftar anak sekolah dan disubsidi 50%.</li> <li>8. Diberikan juga pension lain seperti DPLK BRI.</li> </ol>
---	--	--	--

Sumber : PT. Primus Indonesia, 2021

Dalam tabel 1.3 Selain kompensasi langsung terdapat kompensasi tidak langsung, berdasarkan data diatas pemberian kompensasi tidak langsung dibedakan berdasarkan divisi dan jabatan yang berada didalam perusahaan, sementara itu ada divisi dan jabatan yang memiliki kompensasi tidak langsung lebih banyak dibanding divisi dan jabatan lainnya. Pemberian kompensasi yang tidak layak dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, selain pemberian kompensasi komitmen organisasi juga berdampak terhadap kinerja karyawan berikut data kehadiran karyawan PT. Primus Indonesia yang mencerminkan komitmen organisasi tersebut.

**Tabel 1.4**  
**Data Kehadiran Karyawan PT. Primus Indonesia**  
**Periode Maret – Mei 2021**

Jumlah Karyawan	Jam Kerja Karyawan	Jumlah kehadiran	Rata-Rata Ketidak hadiran
167 Karyawan	08.30-18.30	Maret: 16x kehadiran April: 16x kehadiran Mei : 14x kehadiran	4x ketidak hadiran

Sumber : PT.Primus Indonesia, 2021

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





Eri Pranata et al (2020), menjelaskan bahwa indikator komitmen organisasi terdapat disiplin yang berarti jam kerja didalam perusahaan dan juga kehadiran. tabel 1.4 menunjukkan bahwa 167 karyawan PT.Primus Indonesia memiliki jam kerja mulai pukul 08.30-18.30 Wib dengan rata rata jumlah kehadiran 46 kali kehadiran dalam 3 bulan dan 4 kali ketidakhadiran dalam 3 bulan. Rata rata Jumlah ketidakhadiran dapat menjadi permasalahan dalam perusahaan dan berpotensi pada kinerja karyawan , hal ini seperti yang diungkapkan oleh pihak perusahaan.

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



## 2. Kajian Literatur dan Hipotesis

### 1. Kompensasi

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut Ruky (2016:7), semua yang diterima/dinikmati oleh pekerja: uang tunai, natura, pelayanan, fasilitas, dll dari pemberi kerja sebagai imbalan jasa yang dilakukan mereka (pekerja). Menurut Handoko dalam Yuritanto et al (2021), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Simamora dalam Ariadnya et al (2021), kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

### 2. Komitmen Organisasi

Menurut Jamal et al (2021), komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen ini sendiri di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi.

Menurut Nadapdap dalam Jamal et al (2021), mengatakan komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi bisa terwujud. Menurut Meutia dalam Jamal et al (2021), mengatakan bahwa dengan adanya komitmen pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat positif pada perusahaannya.

Menurut Ningtyas dalam Jamal et al (2021), mengatakan komitmen organisasi

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menjadi suatu hal yang penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut *Mathis & Jackson* dalam *Sule & Priansa* (2018:122), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut *Rivai & Sagala* dalam *Sule & Priansa* (2018:122), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut *Simanjuntak* dalam *Yuritanto et al* (2021), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Apapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

#### 1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

*Ruky* (2016:7), mengatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diterima/dinikmati oleh pekerja: uang tunai, natura, pelayanan, fasilitas, dll dari pemberi kerja sebagai imbalan jasa yang dilakukan mereka (pekerja). Hasil penelitian terdahulu (*Alfiansyah*, 2021), menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik juga kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

#### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

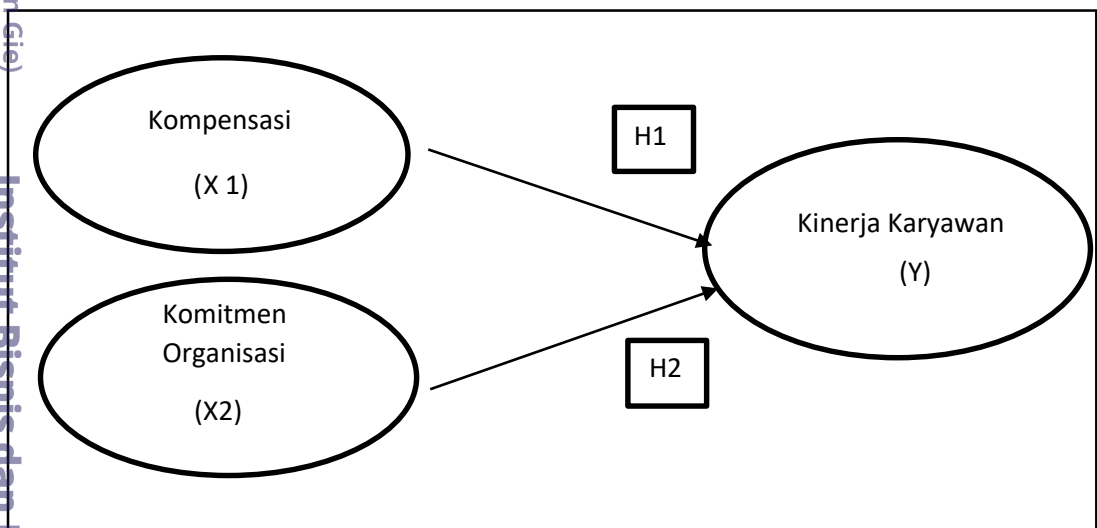
*Jamal et al* (2021), mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam

upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen ini sendiri di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi.

Hasil peneliti terdahulu (Pranata et al, 2021), menjelaskan bahwa secara komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang berada diperusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka akan didapatkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



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



Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Kompensasi Tidak Langsung	Interval
Komitmen Organisasi (X2)	1. Disiplin 2. Kehadiran 3. Kerja sama 4. Kepuasan	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Interval

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

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



### 3. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Primus Indonesia. Kuesioner disebarakan untuk keperluan penelitian dan sebagai pengumpulan data.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling*. Pada penelitian ini, responden yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di PT Primus Indonesia sebanyak 41 responden. Setelah kuesioner diisi pada Google Form dan terkumpul, maka akan dilakukan pengolahan data yang bersumber dari kuesioner tersebut. Olahan data tersebut akan dianalisis agar menjadi informasi yang berguna untuk mendukung hasil penelitian ini. Alat bantu yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics 20.

Teknik pengolahan data akan dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian, data akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dan diuji secara parsial menggunakan uji t, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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



4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Profil Responden

Dari 41 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari jenis kelaminnya, mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 78%. Kemudian, berdasarkan usia responden, mayoritas responden berusia 26-30 tahun dengan sebesar 51,2%. Selanjutnya, berdasarkan pendidikan terakhir responden, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 75.6%. Terakhir, berdasarkan masa kerja responden, mayoritas responden memiliki masa kerja selama 3-5 tahun. Hal ini ditunjukkan dari hasil persentase sebesar 36.6%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja selama 5-8 tahun dengan persentase sebesar 29.3%, responden yang memiliki masa kerja selama > 8 tahun dengan persentase sebesar 26.8%.

Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

Tabel 4.15  
Hasil Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.719	4.956		.952	.347
Kompensasi (X1)	.454	.179	.283	2.533	.016
Komitmen Organisasi (X2)	1.168	.201	.648	5.795	.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung >t tabel (2.533>2.024) dengan signifikasi 0.016 (0.016 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung > t tabel (5.795 > 2.024) dengan signifikasi 0.000 (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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



## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.16

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.744	5.006

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui nilai R Square adalah  $0.757 \times 100\% = 75.7\%$  yang artinya bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 75.7% terhadap kinerja karyawan, dan sebagian besar lainnya 24.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

a. Berdasarkan hasil uji t, didapatkan hasil sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil indikator kompensasi mengatakan bahwa pertanyaan mengenai karyawan merasa dengan adanya insentif dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik memiliki nilai tertinggi yaitu 4.26. Variabel kompensasi memiliki t hitung  $> t$  tabel ( $2.533 > 2.024$ ) dengan signifikansi 0.016 ( $0.016 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil peneliti terdahulu (Alfiansyah 2021), menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat dikatakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pemberian kompensasi yang baik, pemberian kompensasi yang baik adalah



dengan memberikan gaji sesuai dengan jabatan atau statusnya, memberikan bonus, insentif dan juga kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan fasilitas perusahaan.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil indikator komitmen organisasi mengatakan bahwa pertanyaan mengenai karyawan merasa senang bekerja sama tim dalam penyelesaian pekerjaan memiliki nilai tertinggi yaitu 4.48. Variabel komitmen organisasi memiliki  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5.795 > 2.024$ ) dengan signifikansi 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil peneliti terdahulu (Pranata et al 2021), menjelaskan bahwa secara komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat dikatakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya komitmen organisasi yang baik didalam perusahaan seperti ketaatan terhadap perusahaan, selalu hadir sesuai dengan yang perusahaan inginkan, melakukan kerjasama tim untuk saling membantu rekan kerja dan juga merasa puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya didalam perusahaan.

### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**



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



## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 terbukti. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 terbukti. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi yang diberikan perusahaan berdampak pada kinerja karyawan

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan seluruh pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan (PT Primus Indonesia).
  - a. Berdasarkan kuesioner pada variabel kompensasi mengenai karyawan merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab pekerjaan memiliki bobot paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan. Saran penelitian ini adalah melakukan restrukturisasi gaji yang disesuaikan dengan jabatan atau tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Berdasarkan kuesioner pada variabel komitmen organisasi mengenai karyawan selalu merasa hadir tepat waktu memiliki bobot paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran tepat waktu karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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

belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Saran penelitian ini adalah melakukan daftar hadir yang sesuai dengan diinginkan oleh perusahaan.

- c. Berdasarkan kuesioner pada variabel kinerja karyawan mengenai karyawan merasa prestasi kerjanya diakui oleh atasan memiliki bobot paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan belum diberikan apresiasi oleh atasan. Saran penelitian ini adalah memberikan pengakuan atau apresiasi sesuai dengan yang dikerjakan oleh karyawan sehingga bisa bekerja lebih baik lagi.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai kompensasi dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan variabel-variabel lain diluar variabel kompensasi dan komitmen organisasi. Selain itu lebih memperbanyak jumlah responden agar dapat memperoleh hasil lebih luas lagi.

### **© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**



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

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustovia Frimayasa., Suparman (2020), “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Frisian Flag”, *Jurnal Equilibrium* Vol. 9 No. 1.
- Alhiansyah, Moch., (2021), “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 4 No. 1.
- Bukit, Benjamin., Tasman., Abdul (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 1, Yogyakarta : Penerbit Zahir Publishing.
- Chusminah SM, Sugiyah., Rina (2021), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta”, *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting, Research* Vol. 5 No. 2.
- Cooper, Donald R., Pamela S Schindler (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Buku 1, Edisi 12, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Er Pranita, Kadek., Nyoman (2020), “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nicepro Megatama”, *Jurnal Values* Vol. 1 No. 4.
- Gaji Lulusan IT, diakses 6 juni 2021,  
<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190925153335-37-102171/ini-daftar-gaji-bagilulusan-it-dan-posisinya>
- Hisni Imron, Rhian., Tantri (2020), “Compensation Effects And Organizational Climate On Employees Performance By Organizational Commitment”, *Journal Of Multidisciplinary Academic* Vol. 4 No. 5.
- Kadek Agus Wiguna Ariadnya, Nyoman., Mustika (2021), “Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Pengawasan Terhadap





*Kinerja Karyawan Pada Lumbung Sari Beach Inn*”, Jurnal Values Vol. 2 No. 1.

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Informasi IT, diakses 3 Juni 2021,

(<https://www.cekindo.com/id/sektor/teknologi-informasi>)

Jamal Rio Syukron, Sandy, Yusuf., Vicky (2021), “*Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan*”, *Journal Jambura Economic Education* Vol. 3 No. 1.

Ruky, Achmad S., (2016), *Strategi, Kebijakan, Dan Cara Penataan Upah, Gaji Dan Remunerasi*, Buku 1, Edisi 1, Jakarta : Penerbit PT. Intipesan Pariwara  
Saipullah, Afi., Mohammad (2021), “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Engkok Soki*”, Jurnal Riset Manajemen

Sekaran, Uma., Roger Bougie (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Buku 1, Edisi 6, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Sekaran, Uma., Roger Bougie (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Buku 2, Edisi 6, Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Sule, Erni Tisnawati., Donni (2018), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan*, Buku 1, Edisi 1, Bandung : Penerbit PT.Refika Aditama

Syafrizal, Rodi., (2021), “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi*”, Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 2.

Umar, Husein. (2019), *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Edisi 1, Jakarta : Penerbit PT Gramedia

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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



Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Buku 1, Edisi 5, Jakarta : Penerbit  
PT.Rajagrafindo Persada



Yuritanto, Armansyah., Marsudi (2021), “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato*”, Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No. 12.

Yusuf, Ria Mardiana., Darman (2018), *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, Buku 1, Edisi 2, Makassar : Penerbit Nas Media Pustaka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

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