

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi

Effect of Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance at BJB Bank Bekasi Sub-Branch Office

¹Nur Aini Kusdinar

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email : ¹nurainikusdinar@yahoo.com*

Abstract. This study aims to determine the priority of organizational commitment and comparison of employee performance at Bank BJB Bekasi Sub-Branch Office. This research belongs to quantitative and qualitative methods. The population of this study were all employees working at Bank BJB Sub-Branch Office in Bekasi consisting of 8 sub-branch offices as many as 88 people, and samples taken by the entire population as many as 88 people. Technique of answering data using a questionnaire. Validity and reliability tests were carried out on 88 employees. Test analysis with t test and test f. Data analysis techniques with multiple linear regression. The results of this study indicate an important contribution of organizational commitment and simultaneous compensation for employee performance. This is evidenced by the value of $f_{count} > f_{table}$ ($334,642 > 2,37$), with a significance value smaller than 0.010 ($0,000 < 0,1$). Thus, important contributions are signed from organizational commitment and simultaneous compensation for employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Compensation, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi. Penelitian ini termasuk kedalam metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu di Bekasi yang terdapat 8 kantor cabang pembantu sebanyak 88 orang, dan sampel diambil seluruh populasi yaitu sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 88 karyawan. Uji analisis prasyarat meliputi uji t dan uji f. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikansi dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $> f$ tabel ($334,642 > 2,37$), dengan nilai signifikasnsi lebih kecil dari 0,010 ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikansi dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan

merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Greenberg dan Baron (2003:160), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kesuksesan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang baik dan benar akan menghasilkan keadilan atau persamaan bagi seluruh karyawan tanpa adanya ketimpangan dan dapat mempertahankan individu-individu yang berkompeten dan juga berkualitas.

Salah satu masalah yang sesuai untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Manager di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi, kinerja karyawan mengalami penurunan dimana karyawan belum memiliki dan memahami tentang komitmen organisasi untuk memberikan kontribusi positif kepada

perusahaan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan yang berlaku yang sudah dibuat dan disepakati oleh karyawan.

Kinerja karyawan juga mengalami penurunan dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak semangat dalam bekerja karena alasan kompensasi atau gaji tidak naik dan kurangnya mendapatkan bonus dari perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitasnya dinilai masih kurang karena dalam pencapaian target karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Adanya pembelajaran-pembelajaran yang diberikan kepada Manajemen SDM supaya bisa meningkatkan kualitas dari SDM para karyawannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Bagaimana komitmen organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi?
2. Bagaimana kompensasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi?

Tujuan Penelitian

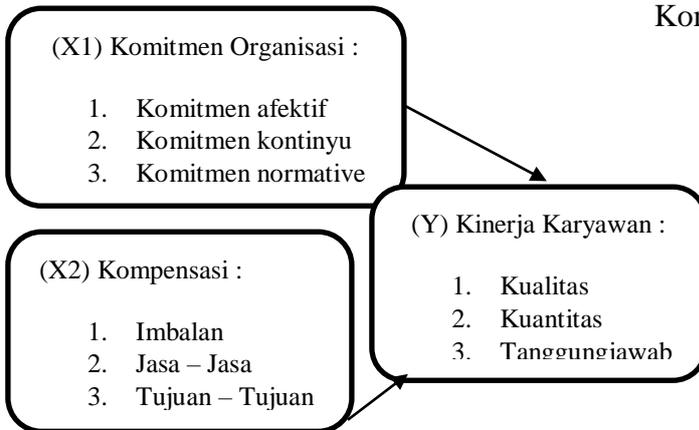
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Bank BJB

- Kantor Cabang Pembantu Bekasi.
2. Untuk mengetahui kompensasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi.
 3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi.
 4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan paradigma konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 - Paradigma Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis utama komitmen organisasi, kompensasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah deskriptif dan verifikatif. Pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, MSI dan regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Penelitian dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi, dan mendapatkan sampel sebanyak 88 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1.1 Koefisien Korelasi Variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| (Constant) | .164 | .140 | | 1.170 | .245 | | | |
| 1 X1 | .804 | .192 | .807 | 4.192 | .000 | .942 | .414 | .153 |
| X2 | .137 | .192 | .137 | .714 | .477 | .930 | .077 | .026 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Juli 2019

Dari persamaan regresi berganda di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

$$Y = 0.164 + 0.804X_1 + 0.137X_2$$

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 0.164, artinya jika komitmen organisasi dan kompensasi bernilai konstan ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0.164
2. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh 0.804, artinya jika variabel lain dianggap tetap, maka peningkatan satu tingkat komitmen organisasi akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0.164
3. Pada variabel kompensasi diperoleh nilai 0.137, artinya jika variabel yang lain dianggap tetap, maka peningkatan satu tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0.137.

Hasil dan Pembahasan Uji F

Tabel 1.2 Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 76.931 | 2 | 38.466 | 334.642 | .000 ^b |
| Residual | 9.770 | 85 | .115 | | |
| Total | 86.701 | 87 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Juli 2019

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 334.642 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0.000 dengan $\alpha = 10\%$ (0,1) maka $0.000 < 0,1$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 334.642 > f_{tabel} 2.37$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Kesimpulan

1. Pengaruh komitmen organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi berdasarkan

hasil perhitungan tanggapan responden. Komitmen organisasi termasuk ke dalam kategori cukup baik. Nilai t hitung yang didapat untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 25.935 dengan nilai t tabel sebesar 1.663 berarti nilai t hitung $>$ t tabel atau $25.935 > 1.663$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya komitmen organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh kompensasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden. Kompensasi termasuk ke dalam kategori cukup baik. Nilai t hitung yang didapat untuk variabel kompensasi adalah sebesar 23.375 dengan nilai t tabel sebesar 1.663 berarti nilai t hitung $>$ t tabel atau $23.375 > 1.663$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden. Kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori cukup baik. Nilai t hitung yang didapat untuk variabel kompensasi adalah sebesar Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai

hitung sebesar 334.642 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0.000 dengan $\alpha = 10\%$ (0,1) maka $0.000 < 0,1$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f hitung = 334.642 $>$ f tabel 2.37 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Saran

1. Komitmen Organisasi di Bank BJB KCP Kalimas Bekasi masih ada yang perlu ditingkatkan lagi, hal tersebut dapat dilihat dari indikator komitmen normatif yang dinilai sangat rendah dibandingkan dengan indikator komitmen kontinyu dan komitmen afektif. Perusahaan bisa memberikan pelatihan kepada karyawan dalam bentuk materi dan bentuk praktek melalui *outbond*.
2. Kompensasi di Bank BJB KCP Kalimas Bekasi perlu ditingkatkan lagi melihat dari hasil penelitian bahwa karyawan bekerja di perusahaan ini bertahan karena komitmennya bukan berdasarkan seberapa kompensasi yang didapatkannya, hal tersebut dapat dilihat dari indikator imbalan yang dinilai masih rendah dibandingkan dengan indikator jasa – jasa dan tujuan – tujuan. Perusahaan bisa mensiasati imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa finansial besar tetapi tunjangan – tunjangan yang

diberikan sedikit. Sehingga secara tidak langsung karyawan merasa bekerja di perusahaan ini bisa mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kinerja karyawan di Bank BJB KCP Kalimas Bekasi perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat dari indikator tanggungjawab yang dinilai masih rendah dibandingkan dengan indikator kuantitas dan kualitas. Perusahaan bisa memberikan pelatihan tentang cara menerapkan sikap disiplin kepada diri sendiri supaya bisa menghasilkan karyawan dengan pribadi yang berkomitmen tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Andespa, Roni. 2016. Strategi Industri Perbankan di Sumatera Barat: Pemilihan Segmentasi Pasar untuk Menciptakan Pelayanan yang Memuaskan. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1 (1): 49-64.
- Ardiyanto, Dwi Fajar., Mohammad Saleh., Diana Sulianti K. Tobing. 2014. Analisis Komunikasi, Kompensasi Finansial dan Non Finansial yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Wilayah Jember, *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember*, 20 (1):149-163.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, Ati. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Cahyani, Ati. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, P.S. Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, S. P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto Jusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendikia, Jatim.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPF.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Triandara Jakarta: University Press,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan*
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.

- Priyatno, Duwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution). Yogyakarta: MediaKom.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offsite.
- Samputri, Sri Rahayu Indah, Haerani, Erlina Pakki, Andi Sugeng Septa Aji. 2015. Analisis System Pemberian Kompensasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pada Bank BRI (Studi Kasus Pada Bank BRI Cabang Makassar), AkMen Jurnal Ilmiah, 2 (2): 202-210.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta. 244 Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilasan, Nogi S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik. Yogyakarta: Lukman Office.
- Umar, Husein. 2007. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vidyatmoko, Dyan., Sanim, Bunasor., Siregar, Hermanto., Didu, M. Said. 2009. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Hubungannya dengan Kinerja Perusahaan: Kasus BUMN Perkebunan, Jurnal Manajemen dan Agribisnis, 6 (2): 74-90.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.