

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. NICHOSUKSES
PERKASA DI PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

DESY NADILA NASUTION
NPM: 155210529

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 2021

Saya yang membuat pernyataan,

DESY NADILA NASUTION

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. NICO SUKSES PERKASA DI PEKANBARU

DESY NADILA NASUTION

155210529

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. NICO Sukses Perkasa di Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada pada PT. NICO Sukses Perkasa Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada anggota karyawan pada PT. NICO Sukses Perkasa Pekanbaru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan dibantu menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. NICO Sukses Perkasa di Pekanbaru. Dan dari data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,861. Hal ini berarti 86,1% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PT. NICHU SUKSES PERKASA IN PEKANBARU

DESY NADILA NASUTION

155210529

The purpose of this study is to determine and analyze whether compensation has a significant positive effect on employee organizational commitment at PT. Nicho Sukses Perkasa in Pekanbaru. The population in this study were all employees at PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru. The sampling technique in this study used purposive sampling technique, namely samples taken based on the considerations and objectives of the researcher, amounting to 62 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire distributed to employee members at PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and was assisted by using SPSS 26. The results of this study showed that compensation had a significant positive effect on employee organizational commitment at PT. Nicho Sukses Perkasa in Pekanbaru.

Key Word: Compensation, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua terimakasih banyak yang tak terhitung dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup

ananda selama ini. Terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof Sri Indrastuty, S., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data-data selama melakukan penelitian.
7. Terimakasih kepada yang tersayang suami dan anak tercinta yaitu mas Eric dan Alby yang selalu menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sayang kalian berdua. *I Love You!*

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 21 Februari 2021

Dessy Nadila Nasution



DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 9 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kompensasi | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Kompensasi..... | 11 |
| 2.1.2 Indikator Kompensasi | 13 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi | 26 |
| 2.2 Komitmen Organisasi..... | 28 |
| 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi | 28 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 30 |
| 2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi | 33 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 35 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 36 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi dan Objek Penelitian | 37 |
| 3.2 Operasional Variabel Penelitian..... | 37 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 39 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 40 |

| | | |
|--|---|----|
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 41 |
| 1. | Uji Kualitas Data | 41 |
| a. | Uji Validitas | 41 |
| b. | Uji Reliabilitas | 42 |
| 2. | Uji Asumsi Klasik | 42 |
| a. | Uji Normalitas..... | 42 |
| 3. | Uji Hipotesis | 43 |
| a. | Koefisien Determinasi | 43 |
| b. | Analisis Regresi Linier Sederhana | 44 |
| c. | Uji T Parsial | 45 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | | |
| 4.1 | Profil PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 46 |
| 4.2 | Visi dan Misi PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru..... | 47 |
| 4.3 | Struktur Organisasi PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 48 |
| 4.4 | Tugas dan Tanggung Jawab PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 49 |
| 4.5 | Aktivitas Perusahaan | 54 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 5.1 | Identitas Responden | 55 |
| 5.1.1 | Usia Responden | 55 |
| 5.1.2 | Jenis Kelamin Responden | 56 |
| 5.1.3 | Masa Kerja Responden | 57 |
| 5.1.4 | Penghasilan Perbulan Responden..... | 58 |
| 5.2 | Uji Kualitas Data..... | 59 |
| 5.2.1 | Uji Validitas Data | 60 |
| 5.2.2 | Uji Reliabilitas | 61 |
| 5.3 | Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 61 |
| 5.4 | Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru..... | 74 |

| | |
|---|----|
| 5.5 Analisis Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 89 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 89 |
| a. Uji Normalitas | 89 |
| 5.6 Uji Hipotesis | 90 |
| 1. Koefisien Determinasi (R ²)..... | 92 |
| 2. Analisis Regresi Linier Sederhana | 93 |
| 3. Uji T Parsial | 94 |
| 5.8 Pembahasan Hasil Penelitian | 95 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1 Kesimpulan..... | 98 |
| 6.2 Saran | 99 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 4 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 35 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian | 38 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden berdasarkan Usia | 55 |
| Tabel 5.2 | Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja | 57 |
| Tabel 5.4 | Identitas Responden berdasarkan Penghasilan Perbulan | 58 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas | 59 |
| Tabel 5.6 | Uji Reliabilitas..... | 60 |
| Tabel 5.7 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan..... | 69 |
| Tabel 5.8 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan bonus yang jelas kepada karyawan ... | 70 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan..... | 71 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru membagikan laba sesuai dengan prestasi kerja karyawan..... | 73 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan sosial berkala kepada anggota karyawan | 74 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan program perlindungan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan kepada anggota karyawan | 75 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa memberikan cuti tahunan kepada anggota karyawan..... | |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan | 78 |
| Tabel 5.15 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru..... | 79 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa ingin memiliki perusahaan | 80 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa terikat secara emosional dengan perusahaan | 81 |
| Table 5.18 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa menjadi bagian dari perusahaan..... | 82 |
| Table 5.19 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menaruh perhatian terhadap masa depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru..... | 83 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru..... | 85 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan..... | 86 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memiliki suatu kewajiban atau tugas yang wajib dilaksanakan..... | 88 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan responden mengenai Seluruh anggota karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki hubungan yang positif antar anggota karyawan..... | 89 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki tanggung jawab dalam bekerja | 90 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.25 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 91 |
| Tabel 5.26 | Analisis Regresi Linier Berganda | 92 |
| Tabel 5.27 | Koefisien Determinasi (R ²) | 93 |
| Tabel 5.28 | Uji T Parsial | 94 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 36 |
| Gambar 5.1 Uji Histogram | 90 |
| Gambar 5.2 Normal P-Plot | 91 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja

karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan komitmen organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Komitmen organisasi merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas

dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan cerminan dari komitmen organisasi individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu perusahaan terhadap para karyawan yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi, hal ini dilakukan guna memacu komitmen organisasi dari para karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi.

Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun komitmen kerja karyawan. Agar dapat memberikan komitmen kerja karyawan, proses penentuan kompensasi perlu

memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

Demikian halnya dengan PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi, setiap karyawan harus meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan kerja karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru dalam meningkatkan komitmen organisasinya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Untuk melihat data karyawan dalam penelitian ini ialah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|----|--------------------------------|-----------------|
| 1 | Manager | 1 |
| 2 | Project Manager | 1 |
| 3 | Quality Control | 4 |
| 4 | Safety, Health And Environment | 6 |
| 5 | Staff Engineering Manager | 9 |
| 6 | Site Operational Manager | 2 |
| 7 | Site Administration Manager | 2 |
| 8 | Quality Surveryor | 6 |
| 9 | Engineering | 4 |
| 10 | Monitoring | 2 |
| 11 | Staff Accounting And Officer | 10 |
| 12 | General Supervisor | 2 |
| 13 | Mandor | 4 |

| | | |
|----|--------------|----|
| 14 | Wakil Mandor | 1 |
| 15 | Drafter | 5 |
| 16 | Tukang | 3 |
| | Jumlah | 62 |

Sumber: Data Administrasi PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas merupakan data karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 62 orang. Dalam hal ini pada setiap bagian memiliki tugas dan bagiannya masing-masing dalam bekerja sehingga apa yang ia kerjakan pada perusahaan harus selalu dibayar tiap bulannya agar kinerja yang dilakukannya dapat seefektif mungkin. Kompensasi yang diberikan pada perusahaan ini seperti gaji dan insentif sesuai dengan kebutuhan dan bidang kerja karyawan tersebut. Perusahaan selalu memberikan bonus pada setiap bulan sekali kepada karyawan yang mendapatkan prestasi kerja lebih. Dengan hal ini perusahaan juga memberikan asuransi kepada setiap karyawan yang agar nantinya mampu memberikan komitmen kerja karyawan yang efektif. Tunjangan asuransi seperti jaminan kecelakaan kerja dan keselamatan kerja diberikan kepada seluruh anggota karyawannya agar memberikan kenyamanan dari setiap karyawan tersebut. PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru kurang memberikan jaminan tunjangan pensiunan karena perusahaan ini tidak memiliki anggaran dana kepada karyawan yang sudah pensiun.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan factor yang membuat karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Adapun data jenis-jenis kompensasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Kompensasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

| No | Jenis Kompensasi Yang Diberikan | Keterangan |
|----|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Bonus | Diberikan setiap 6 bulan sekali |
| 2 | Insentif | 3 bulan sekali |
| 3 | Lembur | Jika karyawan lembur |
| 4 | Tunjangan Kesehatan | Setiap karyawan sakit |
| 5 | Jaminan Sosial | 1 tahun sekali |

Sumber: PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui data kompensasi yang diberikan oleh PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru kepada seluruh karyawannya. Dari tabel

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sangat efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Kualitas komitmen organisasi karyawan dapat dinilai melalui tingkat profesionalisme dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Profesionalisme seorang karyawan adalah kemampuan seorang dalam mengerjakan tugas. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi dapat dibuktikan dengan adanya pertama peningkatan kualitas karyawan, kedua berkurangnya absensi karyawan, ketiga penurunan perputaran tenaga kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dapat dilihat dari peningkatan tenaga kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress dan penurunan kecelakaan kerja.

Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Menurut Mowday (2015) mengatakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Mohamed (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi melihat kepada kesiapan karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi untuk tetap bertahan pada organisasi dalam segala bentuk situasi dan kondisi organisasi.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen yang tinggi, akan

bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaan.

Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kesan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman untuk memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain. Untuk itu komitmen dalam organisasi harus senantiasa dipelihara secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja didalam sebuah organisasi perusahaan. Sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen organisasi Karyawan Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah Kompensasi berpengaruh

positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka adapun manfaat penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan Kompensasi dan komitmen organisasi karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya Kompensasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian kompensasi, jenis kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, perencanaan kompensasi, pengertian komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, manfaat penilaian komitmen organisasi, pengukuran komitmen organisasi, hipotesis dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang kompensasi, komitmen organisasi pegawai dan pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi performance karyawan.

Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap.

Menurut Handoko (2005:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Aritonang (2005:2) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut Ranupandojo (2002:10) yang menyatakan bahwa : “Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan”,

Selanjutnya menurut Slamet (2007) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Menurut Husein Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Sementara menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa:“kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Andrew di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Sedangkan menurut Dessler (2007:46) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri - ciri imbalan atau kompensasi, yaitu:

- a. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan
- b. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
- c. Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada karyawan

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007:265-268) :

a. Kompensasi langsung diantaranya :

1. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
2. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan komitmen organisasi individual, tim, atau dengan suatu organisasional

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian komitmen organisasi pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena komitmen organisasinya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

1. Tunjangan karyawan.

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

2. Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

Menurut Handoko (2005:183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

a) Kompensasi Langsung (*direct compensation*) terdiri dari:

- 1) Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok
- 2) Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
- 3) Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

b) Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan. Adapun indikator-indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari Handoko (2005:185) sebagai berikut:

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*)
Merupakan periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya: istirahat *on-the-job*, sakit, liburan & cuti dan lain-lain).
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).
- 3) Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif). Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. (Misalnya: Program-program rekreasi, tersedianya Cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain).
- 4) Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal. Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya. (Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain)

Dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas

kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meskipun para manajer dan periset tidak sepakat mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi produktivitas, kompensasi sangatlah penting. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi, membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2004: 540) “Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Menurut Sri Indrastuti (2014) kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Lebih lanjut, Simamora (2004:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (2007:85) menjelaskan bahwa: “Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”. Sedangkan menurut Umar (2003:16), “Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi”.

Menurut Nawawi (2005:316): “Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”. Kompensasi langsung yang terdiri dari:

a) Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2004:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa: “Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).”

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Gitosudarmo (1995:299) yang menyatakan pengertian gaji adalah: “Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh”.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

b) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2005:317) definisi upah insentif adalah: “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

Sedangkan Manulang (1998:147), “Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan”.

c) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran komitmen organisasi”. Sedangkan menurut Sarwoto (1991:156), pengertian bonus adalah :

- 1) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- 2) Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
- 3) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Dessler (2007:417) menyatakan bahwa tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus. Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2005:316) adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.

Sedangkan menurut Handoko (2005:183), Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan

berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya, Nawawi (2005:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
 - a) Istirahat on the job, terdiri dari:
 - b) Periode Istirahat
 - c) Periode makan
 - d) Periode waktu cuti
 - e) Hari-hari sakit
 - f) Liburan dan cuti
 - g) Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
 - a) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
 - b) Rencana-rencana pension
 - c) Tunjangan hari tua
 - d) Tunjangan pengobatan
 - e) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
 - a) Rekreasi
 - b) Kafeteria
 - c) Perumahan

- d) Beasiswa pendidikan
- e) Fasilitas pembelian
- f) Konseling finansial dan legal
- g) Aneka ragam pelayanan lain.

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, yaitu : (Nitisemito, 1996: 90)

- a. Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Oleh karena itu, kita harus mengusahakan agar kompensasi minimal dapat kita tetapkan;

cara paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah minimum.

- b. Kompensasi Harus Dapat Meningkatkan. Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang penting sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang cukup besar.
- c. Kompensasi Harus Dapat Menimbulkan Semangat Dan Kegairahan Kerja. Kompensasi yang mapu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak pada umumnya.
- d. Kompensasi Harus Adil. Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.
- e. Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis. Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan

perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah dalam artian yang sangat luas. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali, perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.

- f. Komposisi Dari Kompensasi Yang Diberikan Sebenarnya. Tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk- bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik, hendaknya kompensasi tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensastion*). Kompensasi langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2004: 541).

Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang

bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Organisasi harus menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Apabila hal tersebut dapat dicapai melalui sistem kompensasi, maka organisasi harus berusaha untuk mengadakan keadilan kompensasi. Apabila karyawan merasa diberi kompensasi dengan tidak adil, maka karyawan tersebut akan membatasi atau mengurangi produktivitas kerjanya atau bahkan dapat meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Dengan kata lain, ketidakadilan kompensasi dapat menyebabkan performa atau komitmen organisasi secara keseluruhan menjadi buruk. Perancangan dan pelaksanaan system kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal, dan keadilan individu melalui perancangan dan penetapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat, Simamora (2004: 550).

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1995: 229) jenis kompensasi ekstrinsik ini dapat digolongkan menjadi : Kompensasi (dapat berbentuk gaji, upah dan bonus), jaminan sosial, *profit sharing*, penghargaan dan pengakuan, promosi dan persahabatan.

2.1.3 Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2005:187) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

b. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

f. Kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010:93).

Menurut Dessler (2012:67) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2012:87).

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiha (2008:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2010:96) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen Organisasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

- a. *Behavioral Commitment* adalah memandang komitmen organisasi sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi.
- b. *Attitudinal Commitment* memandang komitmen organisasi sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian misi, visi dan nilai-nilai yang ada di organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting

adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2010:98) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2010:99) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2010:68) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.

- 2) Komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- 3) Rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- 4) Visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- 5) Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2012:48) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi,

karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.

- b. karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.
- c. karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Menurut Steers (dalam Dessler 2012:90), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana

perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Meyer Allen, dan Smith dalam Spector (1998) dalam Sopiah, (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Komitmen efektif (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) Komitmen kontinuitas (*continuance comitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan pproduktifitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Sepetri halnya ketrlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan –negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian

menemukan bahwa komitmen efektif adalah pemerrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen beerkelanjutan. Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sbenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen efektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang ”Terikat” dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Robbins, 2012).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

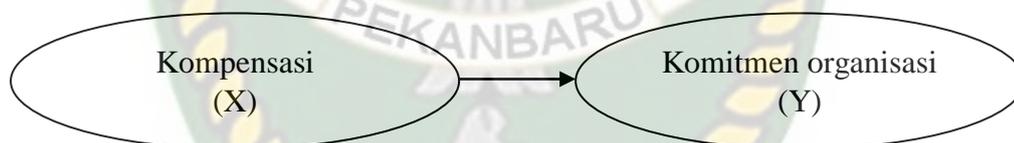
| No. | Nama Peneliti | Judul | Alat Analisis | Hasil |
|-----|------------------------------------|---|--------------------------|--|
| 1. | Harisal Nofriandi (2016) | <i>Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Karya Tata Mandiri di pekanbaru</i> | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Karya Tata Mandiri di Pekanbaru Hasil Uji T secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasil koefisien determinasi (R^2). |
| 2. | Dodi Prasada, Denok Sunarsi (2020) | Pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL logistic di Jakarta | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan kompensais berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada DHL logistic di Jakarta |
| 3. | Anindithia Dwi Putri, Arif | Pengaruh kompensasi terhadap | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh |

| | | | |
|-------------------------|--|--|---|
| Partono Prasetio (2017) | komitmen karyawan di PT. Amarta Karya Persero Malang | | terhadap komitmen karyawan di PT. Amarta Karya Persero Malang |
|-------------------------|--|--|---|

2.4 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Mayer dan Allen (2003)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru yang terletak di jalan Riau No. 43 Pekanbaru - Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X (Kompensasi)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasi (Y). komitmen organisasi adalah bentuk atau upaya karyawan bagaimana cara mempertahankan pekerjaannya dengan melakukan banyak hal yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|--------------------------------|---|---------|
| Kompensasi financial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Hariandja, 2002) | a. Kompensasi Langsung | <ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang sesuai diberikan perusahaan • Bonus yang jelas • Insentif yang efektif • Pembagian laba yang sesuai dengan prestasi • Jaminan sosial yang bermanfaat | Ordinal |
| | b. Kompensasi Tidak Langsung | <ul style="list-style-type: none"> • Program perlindungan asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi tenaga kerja. • Liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar. • Memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan | |
| Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016) | a. Komitmen afektif | <ul style="list-style-type: none"> • Merasa ikut memiliki perusahaan • Terikat secara emosional dengan perusahaan • Merasa menjadi bagian dari perusahaan | Ordinal |
| | b. Komitmen <i>continuance</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan • berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan • Bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan | |

| | | | |
|--|----------------------|---|--|
| | c. Komitmen normatif | <ul style="list-style-type: none"> • Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas • Memiliki hubungan yang positif dengan anggota karyawan • Memiliki tanggung jawab dalam bekerja | |
|--|----------------------|---|--|

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2013). Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru yaitu yang berjumlah karyawannya 62 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, dan dianggap dapat mewakili populasi. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu berdasarkan pertimbangan yang sesuai dengan tujuan penelitian yakni seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru yang berjumlah 62 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi data dari PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, lokasi perusahaan dan referensi lain yaitu jurnal (Indriantoro & Supomo, 2002). Data sekunder dalam penelitian ini bersejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi perusahaan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini memperoleh data, informasi atau keterangan-keterangan yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Kuesioner atau angket, yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan memberikan respon atas dasar daftar pertanyaan tersebut (Umar,2003). Dalam penelitian ini jenis kuisisioner yang akan digunakan adalah kuisisioner tertutup dimana koresponden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan

memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban yaitu :

- a) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b) Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c) Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
- d) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai r hasil (*correlated*/total indikator) $> r$ table, artinya alat ukur yangdigunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna

adanya variasi yang besar antara masing– masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution (SPSS)* versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X = kompensasi

b = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

c. Uji- T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

Sejarah Perusahaan Perusahaan didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No. 5 Tahun 2013, tanggal 14 Juni 2013 dengan nama Perusahaan Bangunan Nicho Sukses Perkasa. Kemudian, berdasarkan PP No. 65 Tahun 2013, bekas perusahaan bangunan milik Belanda yang telah dinasionalisasikan, yaitu *Associatie N.V.* dilebur ke dalam Perusahaan. Lebih lanjut, berdasarkan PP No. 41 Tahun 2014, Perusahaan Bangunan Negara Nicho Sukses Perkasa dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (*Persero*) dan berubah menjadi suatu Perseroan Terbatas berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No.1 tanggal 1 Juni PT. Nicho Sukses Perkasa listing di Bursa Efek Indonesia tanggal 15 Maret 2013 kemudian sahamnya diperdagangkan pada sektor Property, Real Estate And Building Construction. Melalui daya saing dan pengalaman dalam kesuksesan menjalankan proyek-proyek konstruksi.

Nicho Sukses Perkasa telah berhasil menunjukkan kemampuannya sebagai perusahaan konstruksi terkemuka di Asia Tenggara. Dalam rangka meningkatkan corporate value dan sesuai dengan Rencana Bisnis Jangka Panjang tahun, Perseroan mengembangkan kegiatan perusahaan dalam lima lini bisnis, yaitu Konstruksi, EPC, Properti, Realty dan Investasi dibidang Infrastruktur. Pada lini bisnis inti yaitu jasa konstruksi dan EPC (*Engineering Procurement and*

Construction), strategi pengembangan bisnis Perseroan berfokus pada peningkatan profesionalisme melalui produk dan jasa.

PT. Nicho Sukses Perkasa merupakan perusahaan jasa pengangkutan yang berdiri sejak tahun 2013 dan berbasis di Pekanbaru Riau. Perusahaan ini telah menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan yang berkualitas di Indonesia. Dengan menyediakan unit armada pengangkutan yang memadai bagi klien, perusahaan ini memiliki integritas tinggi dan diakui secara global dengan memanfaatkan tenaga kerja yang professional dan peralatan yang memadai, dalam upaya menjaga eksistensinya didalam persaingan perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat guna.

4.2 Visi Dan Misi PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

Adapun visi dan misi dari PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Visi

Berikut adalah visi yang telah ditetapkan oleh PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yaitu menjadi Menjadi perusahaan kontraktor di bidang jasa konstruksi yang meliputi bidang perumahan, gedung, konstruksi baja dan jalan, interior serta developer dengan ditunjang total quality management yang memberikan total quality services bagi para pengguna jasa di seluruh Indonesia.

2. Misi

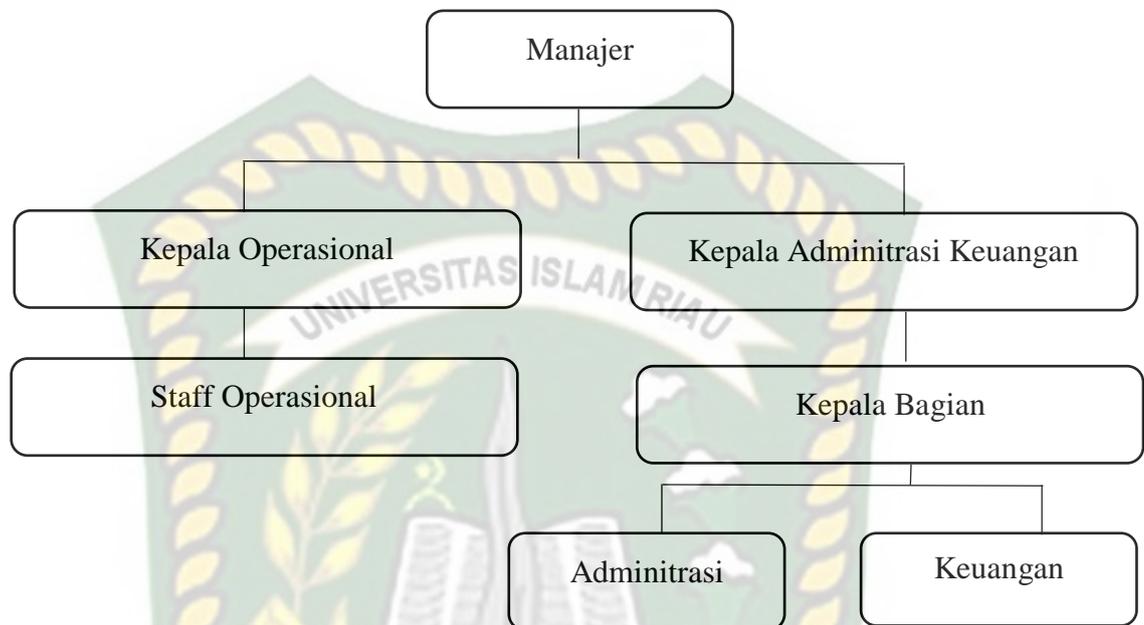
Sementara misi dari PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Memberikan jasa konstruksi dengan layanan dan harga yang optimal dan berkualitas
2. Menjadi pilihan terbaik di kelasnya dan memperluas akses jasa ekspedisi bagi semua pelanggan
3. Mendorong pertumbuhan usaha yang berkesinambungan untuk meningkatkan nilai perusahaan, kesejahteraan karyawan dan peduli pada tanggungjawab sosial

4.3 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja dalam usaha mau itu perseroan terbatas atau yang lain-lain untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya operasi atau kegiatan usaha. Untuk menjalankan suatu operasi atau kegiatan usaha diperlukan personil atau individu yang memegang jabatan tertentu dimana masing-masing personil diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerja dari orang-orang yang menggerakkan organisasi pada perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Tujuan dalam usaha tersebut tak lain adalah untuk memajukan perusahaan dan memakmurkan karyawannya. Bentuk dan struktur organisasi PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru seperti disajikan pada gambar berikut

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru



Sumber: PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

4.4. Tugas Dan Tanggung Jawab PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

1. Manajer

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab manajer pada PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Mempertahankan staf dengan merekrut, memilih, mengorientasi, dan melakukan pelatihan karyawan, menjaga lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tertib.
- b. Menyelesaikan dan mengevaluasi kinerja staf dengan berkomunikasi, perencanaan, monitoring, dan menilai hasil pekerjaan.

- c. Melakukan coaching, konseling, dan mendisiplinkan karyawan, mengembangkan, mengkoordinasikan sistem, kebijakan, prosedur, dan standar produktivitas.
- d. Menetapkan tujuan strategis dengan mengumpulkan bidang bisnis yang bersangkutan, keuangan, layanan, dan informasi.
- e. Mengidentifikasi dan mengevaluasi tren, memilih tindakan, mendefinisikan tujuan dan mengevaluasi hasil.
- f. Menyelesaikan tujuan keuangan dengan perencanaan kebutuhan, mempersiapkan anggaran tahunan, pengeluaran, menganalisis varians dan memulai tindakan korektif.
- g. Mempertahankan kualitas layanan dengan menegakkan standar kualitas dan layanan pelanggan, menganalisis dan menyelesaikan kualitas dan layanan masalah pelanggan, merekomendasikan perbaikan sistem.
- h. Mempertahankan pengetahuan profesional dan teknis dengan menghadiri workshop pelatihan, meninjau publikasi profesional, membangun jaringan pribadi, benchmarking, berpartisipasi dalam sosial bermasyarakat secara profesional.
- i. Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelapora

2. Kepala Operasional

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab kepala operasional pada PT

Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.
- b. Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standar untuk semua kegiatan operasional bisnis.
- c. Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
- d. Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kinerja.
- e. Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf.
- f. Membantu mengembangkan anggaran operasional dan modal.
- g. Melakukan pertemuan rutin dengan tim untuk membahas tentang masalah, masalah, pembaruan, dll.
- h. Mendukung risiko operasional dan proses audit untuk tujuan pemeliharaan preventif.

3. Kepala Bagian Adminitrasi Keuangan

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab kepala bagian adminitrasi keuangan pada PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan sarana administrasi dan kebutuhan dana
- b. Merencanakan dan mengendalikan arus kas
- c. Menyediakan fasilitas kebutuhan SDM sesuai hak
- d. Mengusulkan prioritas pembayaran
- e. Mencari alternatif pola pembayaran
- f. Mengatur administrasi perkantoran
- g. Kelancaran arus kas, pembayaran sumber daya

- h. Terlayannya kebutuhan dan asuransi SDM
- i. Terkendalnya dokumen administrasi dan keuangan

4. Staff Operasional

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab staff operasional pada PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pemeriksaan keliling dan pemeriksaan sebelum alat di hidupkan.
- b. Melakukan pemeriksaan dan pengisian bahan bakar, oli pelumas dan fluid lainnya.
- c. Melaporkan temuan kerusakan pada alat kepada pengawas lapangan.
- d. Mengoperasikan alat dengan aman dan produktif sehingga peralatan menjadi tidak cepat rusak sehingga jangka waktu pemakaian peralatan akan lebih lama.
- e. Menempatkan peralatan dengan aman di area yang telah di tentukan.
- f. Mengikuti peraturan mematikan mesin dengan baik.
- g. Memastikan bahwa peralatan dirawat sesuai dengan jadwal.
- h. Memastikan kebersihan alat selalu terjaga.

5. Adminitrasi

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab adminitrasi pada PT Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Memilah pos, surat, paket kiriman, pemesanan.
- b. Menjawab dan menerima telepon, pengetikan, dokumen, surat menyurat offline maupun online
- c. Memesan persediaan alat tulis kantor
- d. Menyapa dan melayani klien
- e. Membuat agenda kantor
- f. Filling data entry / mengisi data entri perusahaan
- g. Mengelola buku haria

6. Keuangan

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab keuangan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- b. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan
- c. Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas
- d. Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan
- e. Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek
- f. Bekerja sama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan

4.5 Aktivitas Perusahaan

Tujuan dan aktivitas didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh manfaat ekonomi yang layak dan menguntungkan. Dalam hal ini usaha yang dipilih harus benar-benar memiliki peluang untuk dikembangkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Adapun dalam akte notaris pendirian perusahaan dinyatakan bahwa maksud dan tujuan serta aktivitas usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Maksud dan tujuan adalah berusaha dalam bidang perindustrian, kontraktor, perdagangan, pengadaan barang, jasa dan percetakan.
2. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :
 - a. Merencanakan, memborong dan mengerjakan pekerjaan bangunan termasuk pembuatan dan perbaikan gedung-gedung, jembatan-jembatan, saluran-saluran dan pemasangan instalasi listrik
 - b. Berdagang pada umumnya, baik atas tanggungan sendiri maupun atas tanggungan pihak lain secara komisi, termasuk perdagangan ekspor dan impor.

Aktivitas utama PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah bergerak dalam bidang jasa kontruksi untuk pembangunan jalan, jembatan, gedung dan lain-lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Identitas ataupun gambaran umum responden merupakan salah satu penilaian identitas yang dikhususkan untuk responden penelitian atau sampel penelitian yang berhubungan dan saling terkait dengan penelitian, adapun hal ini yang menjadikan penilaian peneliti kepada responden ialah: usia, jenis kelamin, masa kerja dan penghasilan perbulan. Untuk menjelaskan gambaran umum responden ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden yang dilangsungkan dan di berikan informasi secara khusus untuk menilai dan melihat sejauh mana usia yang diberikan kepada perusahaan tersebut. dengan usia yang produktif maka karyawan akan mampu bekerja dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-----------------|-----------|----------------|
| 1 | 20-25 Tahun | 12 | 19 |
| 2 | 26-30 Tahun | 18 | 29 |
| 3 | 31-40 Tahun | 19 | 30 |
| 4 | 41- 50 Tahun | 10 | 16 |
| 5 | Diatas 50 Tahun | 2 | 3 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berusia 20-25 tahun berjumlah 12 orang atau 19%. Yang berusia 26-30 tahun berjumlah 18 orang atau 29%. Yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau 30%. Yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 16%. Dan yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang atau 3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 31-40 tahun, hal ini perusahaan kurang mengambil karyawan yang berusia lebih muda karena masih kurang berpengalaman dalam pekerjaannya.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian responden kepada peneliti untuk digunakan untuk melihat bahwa dari jenis kelamin mana kah yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini, dengan melihat jenis kelamin ini maka akan memberikan kemudahan responden untuk menilai dan mengevaluasi. Untuk melihat hasil tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 35 | 56 |
| 2 | Perempuan | 27 | 44 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berjenis kelamin berjumlah 35 orang atau 56%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang atau 44%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru ialah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan lebih menerima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan disebabkan pekerjaan yang lebih banyak dibutuhkan untuk teknik dan lapangan yang berupa konstruksi.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu penilaian dari responden yang dinilai dengan mengupayakan bahwa dari penelitian ini, dengan adanya masa kerja merupakan salah satu penilaian yang dievaluasikan untuk meninjau bagaimana karyawan untuk mempertahankan komitmennya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1 | 6 Bulan | 9 | 14,5 |
| 2 | 1-2 Tahun | 13 | 20 |
| 3 | 3- 5 Tahun | 28 | 45 |
| 4 | 10 Tahun | 9 | 14,5 |
| 5 | Diatas 10 Tahun | 3 | 4,8 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 9 bulan atau 14,5%. Yang bermasa

kerja 1-2 tahun berjumlah 13 orang atau 20%. Yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 28 orang atau 45%. Yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 9 atau 14,5%. Yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 3 orang atau 4,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas respondennya bermasa kerja 3-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang lama lebih dari 3 tahun maka akan mempertahankan komitmen karyawan untuk bekerja pada perusahaan ini.

5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Penghasilan perbulan merupakan salah satu penilaian untuk peneliti dari responden, penghasilan perbulan ini dinilai bertujuan untuk mengevaluasi dan menyimpulkan bahwa perusahaan ini sudah memebrikan penghasilan yang baik dan benar atau belum sesuai. Untuk melihat identitas responden berdasarkan penghasilan perbulan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

| No | Penghasilan Perbulan Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|--------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | 1juta rupiah | 8 | 13 |
| 2 | 1,5 juta- 2 juta rupiah | 21 | 33,8 |
| 3 | Diatas 3 juta rupiah | 33 | 53 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan penghasilan perbulan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang berpenghasilan 1 juta rupiah berjumlah 8 orang atau 13%. Yang

berpenghasilan 1,5 juta sampai 2 juta rupiah berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan yang berpenghasilan diatas 3 juta rupiah berjumlah 33 orang atau 53%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpenghasilan diatas 3 juta rupiah, hal ini dikarenakan penghasilan yang besar diberikan pada perusahaan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan efektif.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 62 - 1 = 61$ ialah 0,248. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi (X) | 0,967 | 0,248 | Valid |
| | 0,933 | 0,248 | Valid |
| | 0,965 | 0,248 | Valid |
| | 0,979 | 0,248 | Valid |
| | 0,945 | 0,248 | Valid |
| | 0,966 | 0,248 | Valid |
| | 0,973 | 0,248 | Valid |
| | 0,978 | 0,248 | Valid |

| | | | |
|--------------|-------|-------|-------|
| Komitmen (Y) | 0,982 | 0,248 | Valid |
| | 0,973 | 0,248 | Valid |
| | 0,944 | 0,248 | Valid |
| | 0,973 | 0,248 | Valid |
| | 0,969 | 0,248 | Valid |
| | 0,979 | 0,248 | Valid |
| | 0,943 | 0,248 | Valid |
| | 0,937 | 0,248 | Valid |
| | 0,953 | 0,248 | Valid |

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kompensasi (X) dan komitmen karyawan (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,248. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator variabel kompensasi dan 9 indikator variabel komitmen karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Ket |
|-------------------------|--------------------|------------------|----------|
| Kompensasi (X) | 0,988 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,984 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kompensasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,988 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable komitmen karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,984 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kompensasi dan komitmen karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan. Jika kompensasi yang diberikan untuk karyawan jelas dan dilakukan secara efektif maka akan memberikan pertahanan karyawan untuk bertahan dan berkomitmen. Untuk

menjelaskan kompensasi karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Memberikan Gaji Yang Sesuai Kepada Karyawan

Gaji merupakan salah satu bentuk yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas pemberian gaji dan karyawannya perbulan, dengan gaji yang diberikan tersebut maka akan memudahkan dan menginginkan setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Dengan adanya kebutuhan karyawan itu yang diberi gaji pada perusahaan harus sesuai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Gaji Yang Sesuai Kepada Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 41,9 |
| 2 | Setuju | 30 | 48,3 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 9,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atay 41,9%. Dan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 48,3%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6

orang atau 9,6%, yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 6 bulan yaitu 3 bulan sehingga gaji yang diberikan belum sesuai dengan keinginannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kerja karyawan, sehingga dengan gaji tersebut maka karyawan akan mampu menjaga nama baik perusahaan.

2. Memberikan Bonus Yang Jelas Kepada Anggota Karyawan

Bonus merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai dan memberikan bonus kepada karyawannya yang mendapatkan prestasi dan selalu membawa nama baik perusahaan, bonus tersebut harus di miliki setiap karyawan agar karyawan itu mampu mengembangkan dan meningkatkan prestasinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa pekanbaru memberikan bonus yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Bonus Yang Jelas Kepada Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 46 |
| 2 | Setuju | 21 | 33,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 19,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan bonus yang helas kepada anggota karyawan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 46%. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 19,3%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kerja 1 tahun sehingga ia masih belum banyak mendapatkan bonus yang banyak dari perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan bonus yang helas kepada anggota karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan dengan jelas dan tidak pernah menunda bonus yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan.

3. Memberikan Insentif Yang Sesuai Kepada Anggota Karyawan

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang diberikan diluar gaji pokok karyawan. Tujuan pemberian insentif ini ialah untuk mendorong dan memotivasi karyawan dengan efektif dalam bekerja dan karyawan akan terus aktif dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaiki prestasi kerjanya dalam perusahaan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan insentif yang sesuai kepada anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Insentif Yang Sesuai Kepada Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 33,8 |
| 2 | Setuju | 22 | 35,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 30 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa memberikan insentif yang sesuai kepada anggota karyawan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 35,4. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 30%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa memberikan insentif yang sesuai kepada anggota karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan insentif yang jelas dan sesuai kepada karyawannya agar karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

4. Membagikan Laba Sesuai Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Membagikan laba pada setiap karyawan yang mendapatkan prestasi merupakan bentuk dari pemberian kompensasi yang ada diluar dari gaji pokok karyawan, dengan adanya pemberian laba jika karyawan itu berprestasi maka akan memberikan motivasi karyawan dengan baik, dan senang untuk bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru membagikan laba sesuai dengan prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Membagikan Laba Sesuai Dengan Prestasi Kerja Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 41,9 |
| 2 | Setuju | 21 | 33,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru membagikan laba sesuai dengan prestasi kerja karyawan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 41,9%. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 24%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru membagikan laba sesuai dengan prestasi kerja karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan perusahaan selalu meningkatkan laba kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja, sehingga laba itu diberikan bagi karyawan yang berprestasi.

5. Memberikan Jaminan Sosial Berkala Kepada Anggota Karyawan

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan pada perusahaannya. Jaminan sosial yang jelas kepada karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan komitmen karyawan untuk bekerja, dengan ini jaminan sosial yang baik dan jelas dari perusahaan kepada karyawan diberikan kepada seluruh karyawan untuk perlindungan sosial agar mampu memenuhi kebutuhannya dengan layak. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan sosial berkala kepada anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Jaminan Sosial Berkala
Kepada Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 11 |
| 2 | Setuju | 28 | 45 |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 20,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 22,5 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan sosial berkala kepada anggota karyawan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 11%. Yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 22,5%.

Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga jaminan sosial tidak sering dibutuhkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan sosial berkala kepada anggota karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan perusahaan ini memberikan jaminan sosial dan perlindungan diri kepada karyawannya, hal itu perlindungan diri dengan pemberian perlindungan kepada karyawan yang masih bekerja dan meningkatkan daya persaingan perusahaan dengan baik.

6. Memberikan Program Perlindungan Asuransi Jiwa Dan Asuransi Kesehatan Kepada Anggota Karyawan

Perlindungan asuransi dan kesehatan merupakan salah satu bentuk pemberian yang diberikan dari perusahaan untuk melindungi kepada karyawan dan keluarga terhadap dampak dari kerugian finansial dan sehingga dengan asuransi kesehatan dan jiwa dapat memberikan dan memudahkan karyawan dalam hidupnya. Dengan adanya asuransi jiwa bagi karyawan maka jika terjadi kecelakaan kerja atau yang membahayakan hidup karyawan, maka karyawan tersebut mendapatkan asuransi dari perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan program perlindungan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan kepada anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Program Perlindungan Asuransi Jiwa Dan Asuransi Kesehatan Kepada Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 24 |
| 2 | Setuju | 25 | 40 |

| | | | |
|---|---------------------|----|-----|
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 25 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 9,6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan program perlindungan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan kepada anggota karyawan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 40%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 atau 25%. dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 9,6%. Yang menjawab cukup setuju tersebut dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 8 bulan, sehingga program perlindungan diri masih kurang dibutuhkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan program perlindungan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan kepada anggota karyawan ialah 25 orang atau 40%. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan asuransi jiwa untuk karyawan yang bekerja, sehingga karyawan mampu memotivasi karyawannya dengan baik melalui program perlindungan asuransi dan kesehatan.

7. Memberikan Cuti Tahunan Kepada Anggota Karyawan

Cuti tahunan adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berdasarkan atas suatu keinginan dan tujuan yang diberikan perusahaan untuk mempelancar dan memberikan karyawan untuk libur

bekerja untuk menyisihkan waktu luang bersama keluarganya. Dengan pemberian cuti tahunan kepada karyawan maka karyawan merasa perusahaan memikirkan kebutuhan pribadi anggota karyawannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan cuti tahunan kepada anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Cuti Tahunan Kepada Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 43,5 |
| 2 | Setuju | 10 | 16 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 30 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 9,6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan cuti tahunan kepada anggota karyawan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 43,5%. Yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 16%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 30%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 9,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan cuti tahunan kepada anggota karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan cuti atau libur tahunna kepada karyawan untuk selalu menyeimbangkan antara

pekerjaan dan keluarganya.

8. Memberikan Fasilitas Yang Memudahkan Karyawan

Fasilitas adalah salah satu sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Fasilitas Yang Memudahkan Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 50 |
| 2 | Setuju | 27 | 43,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 6,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 50%. Yang menjawab setuju

berjumlah 27 orang atau 43,5%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 6,4%, yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga karyawan tersebut tidak menggunakan fasilitas sepenuhnya dari perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan selalu memberikan fasilitas yang baik dan efektif guna memudahkan karyawan untuk bekerja pada perusahaan Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kompensasi (X) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

| Variabel Kompensasi | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|-----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kompensasi Langsung | | | | | | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan | 26 | 30 | 6 | 0 | 0 | 268 |
| Bobot Nilai | 130 | 120 | 18 | 0 | 0 | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan bonus yang jelas kepada anggota karyawan | 29 | 21 | 12 | 0 | 0 | 265 |
| Bobot Nilai | 145 | 84 | 36 | 0 | 0 | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan insentif yang sesuai kepada anggota karyawan | 21 | 22 | 19 | 0 | 0 | 250 |
| Bobot Nilai | 105 | 88 | 57 | 0 | 0 | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru membagikan laba sesuai dengan prestasi kerja karyawan | 26 | 21 | 15 | 0 | 0 | 259 |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|----|---|-------|
| Bobot Nilai | 130 | 84 | 45 | 0 | 0 | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan social berkala kepada anggota karyawan | 7 | 28 | 13 | 14 | 0 | 214 |
| Bobot Nilai | 35 | 112 | 39 | 28 | 0 | |
| Kompensasi Tidak Langsung | | | | | | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan program perlindungan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan kepada anggota karyawan | 15 | 25 | 16 | 6 | 0 | 235 |
| Bobot Nilai | 75 | 100 | 48 | 12 | 0 | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan cuti tahunan kepada anggota karyawan | 27 | 10 | 19 | 6 | 0 | 244 |
| Bobot Nilai | 135 | 40 | 57 | 12 | 0 | |
| PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan | 31 | 27 | 4 | 0 | 0 | 275 |
| Bobot Nilai | 155 | 108 | 12 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 2.010 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 275 |
| Skor Terendah | | | | | | 214 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan dengan skor sebanyak 275. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan social berkala kepada anggota karyawan dengan skor sebanyak 214.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 8 \times 5 \times 62 = 2.480 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 8 \times 1 \times 62 = 496 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{2.480-496}{5} \\ & : 396 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.480- 2.084$$

$$\text{Baik} = 2.084- 1.688$$

$$\text{Netral} = 1.688- 1.292$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.292- 896$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 896- 500$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebesar 2.010 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.084- 1.688 yang termasuk dalam kategori baik. Kompensasi yang baik dan jelas serta memberikan

fasilitas yang lengkap dan memadai kepada karyawan akan meningkatkan dan mempengaruhi komitmen karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

5.4 Analisis Deskriptif Pada Variabel Komitmen Organisasi (Y) Pada PT.

Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk menjelaskan komitmen organisasi pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Merasa Ingin Memiliki Perusahaan

Merasa ingin memiliki perusahaan adalah salah satu bentuk komitmen karyawan dengan baik karena jika karyawan itu rasa ingin memiliki maka ia akan menjaga dan melindungi perusahaan itu dengan segenap usaha dan kemampuan yang ia miliki. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa ingin memiliki perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Ingin Memiliki Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 29 |
| 2 | Setuju | 25 | 41,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 30,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa pekanbaru merasa ingin memiliki perusahaan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 29%. Yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 41,9%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 30,6%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia berjenis kelamin perempuan dan berusia kurang dari 27 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa pekanbaru merasa ingin memiliki perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan mempunyai rasa ingin memiliki perusahaan, dengan hal ini maka karyawan memiliki komitmen yang baik.

2. Karyawan Merasa Terikat Secara Emosional Dengan Perusahaan

Emosional adalah perasaan yang paling inti dari seseorang karyawan yang diharuskan untuk menjaga dan melindungi baik itu perusahaan maupun anggota karyawan lainnya. Dengan keterikatan tersebutlah akan membuat kenyamanan dan tidak adanya saling menjatuhkan antar karyawan yang lain kepada pemimpin

perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa merasa terikat secara emosional dengan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Terikat Secara Emosional Dengan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 41,9 |
| 2 | Setuju | 20 | 32,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 17,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 8 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa terikat secara emosional dengan perusahaan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 41,9%. Yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 32,2%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 17,7%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 8%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja 4 bulan sehingga ia masih belum memahami sikap emosional antar karyawannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa terikat secara emosional ialah sangat setuju, hal ini dikarekan karyawan dengan anggota yang lainnya merasa memiliki emosional yang baik dan tidak saling menjatuhkan karyawan lainnya.

3. Karyawan Merasa Menjadi Bagian Dari Perusahaan

Merasa menjadi bagian perusahaan adalah salah satu hal yang diinginkan oleh pribadi perusahaan dan bagian perusahaan ini adalah keinginan yang paling dibutuhkan kepada karyawan karena merasa ingin mendapatkan sesuatu yang berlebih dan dapat bertahan pada suatu perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa menjadi bagian dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Menjadi Bagian Dari Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 38,7 |
| 2 | Setuju | 21 | 33,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 20,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 6,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa menjadi bagian dari perusahaan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 38,7%. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,4%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih berusia 25 tahun sehingga ia kurang memahami bagaimana bagian yang penting dari perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa menjadi bagian dari perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan selalu menjaga perusahaan dan merasa ingin menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri.

4. Karyawan Selalu Menaruh Perhatian Terhadap Masa Depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

Masa depan perusahaan akan diperhatikan oleh setiap karyawannya itu karena setiap perusahaan haruslah dijaga dan diperhatikan masa depannya agar nantinya memberikan tingkat persaingan perusahaan yang lebih meningkat lagi. Perusahaan dan karyawan saling terkait dan harus memikirkan masa depan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menaruh perhatian terhadap masa depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menaruh Perhatian Terhadap Masa Depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 37 |
| 2 | Setuju | 19 | 30,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 29 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3,2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menaruh perhatian terhadap masa depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 30,6%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 29%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,2%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia berjenis kelamin perempuan sehingga kurang memperhatikan masa depan perusahaan dan kurang memperdulikan kebutuhan perusahaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu menaruh perhatian terhadap masa depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu perhatian dan memikirkan masa depan perusahaan dengan baik.

5. Karyawan Selalu Berusaha Untuk Mensukseskan Kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

Kebijakan perusahaan dilakukan untuk menentukan dan menetapkan aturan perusahaan yang bertujuan untuk melancarkan visi dan misi. Dengan kebijakan perusahaan dilakukan kepada karyawan terutama agar tujuan perusahaan berjalan dengan efektif. Karyawan diharuskan untuk mensukseskan kebijakan perusahaan dengan baik dan efektif.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berusaha Untuk
Mensukseskan Kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 35,4 |
| 2 | Setuju | 21 | 33,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 6,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 35,4%. Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,4%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun sehingga ia masih kurang memahami kebijakan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan karyawan selalu mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan dengan baik dan mensukseskan kebijakan perusahaan dengan efektif.

6. Karyawan Bekerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Dan Keinginan

Memenuhi kebutuhan dan keinginan adalah salah satu bentuk yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan, dengan kebutuhan karyawan terpenuhi dan sejalan dengan keinginan misalnya gaji kompensasi dan upah yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan merasa terpenuhi kebutuhannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Untuk Memenuhi Kebutuhan dan Keinginan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 41,9 |
| 2 | Setuju | 32 | 51,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 6,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 41,9%. Yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 51,6%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 6,4%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga ia bekerja hanya untuk dirinya dan memenuhi dirinya saja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sangat menginginkan pekerjaannya dan membutuhkan pekerjaannya itu dengan baik.

7. Karyawan Memiliki Suatu Kewajiban Atau Tugas Yang Wajib Dilaksanakan

Kewajiban atau tugas yang harus dilaksanakan adalah salah satu tugas yang harus dilakukan dengan baik dan teliti kepada karyawan untuk perusahaannya. Dengan kewajiban ini maka akan memberikan dan menambah penilaian perusahaan bagi karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memiliki suatu kewajiban atau tugas yang wajib dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Suatu Kewajiban Atau Tugas Yang Wajib Dilaksanakan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 40,3 |
| 2 | Setuju | 24 | 38,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 20,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memiliki suatu kewajiban atau

tugas yang wajib dilaksanakan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 40,3%. Yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 38,7%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memiliki suatu kewajiban atau tugas yang wajib dilaksanakan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diwajibkan atau diharuskan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang mendadak atau dilakukan secara terstruktur.

8. Seluruh Anggota Karyawan Selalu Memiliki Hubungan Yang Positif Antar Anggota Karyawan

Hubungan positif adalah salah satu bentuk yang diinginkan oleh setiap pemimpin perusahaan yang memiliki karyawan selalu bersikap positif dan berhubungan secara positif. Karena dengan hubungan yang positif maka akan menciptakan sikap komitmen karyawan dengan baik dan sejalan dengan keinginan perusahaan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai seluruh anggota karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki hubungan yang positif antar anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Seluruh Anggota Karyawan Selalu
Memiliki Hubungan Yang Positif Antar Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 46,7 |
| 2 | Setuju | 23 | 37 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 16 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai seluruh anggota karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki hubungan yang positif antar anggota karyawan yang berjumlah 62 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 46,7%. Yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai seluruh anggota karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki hubungan yang positif antar anggota karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan antar karyawan yang lainnya memiliki hubungan yang positif dan mampu bekerja sama dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

9. Karyawan Selalu Memiliki Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Tanggung jawab dalam bekerja adalah hal yang diharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, jika tanggung jawab dijalankan dengan tidak baik maka karyawan tersebut tidak memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan tersebut. untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho

Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki tanggung jawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memiliki Tanggung Jawab

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 33,8 |
| 2 | Setuju | 28 | 45 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 14,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 6,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 62 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki tanggung jawab yang berjumlah 62 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Yang menjawab cukup setuju yang berjumlah 9 orang atau 14,5%. Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,4%. Yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja 4 bulan sehingga tanggung jawab dalam bekerja masih sedikit.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki tanggung jawab ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sangat bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya, sehingga karyawan tidak mudah meninggalkan dan melalaikan tugas perusahaan.

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Komitmen Organisasi (Y) Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

| Variabel Komitmen Organisasi | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|-----|----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Komitmen Afektif | | | | | | |
| Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa ingin memiliki perusahaan | 18 | 25 | 19 | 0 | 0 | 247 |
| Bobot Nilai | 90 | 100 | 57 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa terikat secara emosional dengan perusahaan | 26 | 20 | 11 | 5 | 0 | 253 |
| Bobot Nilai | 130 | 80 | 33 | 10 | 0 | |
| Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa menjadi bagian dari perusahaan | 24 | 21 | 13 | 4 | 0 | 179 |
| Bobot Nilai | 48 | 84 | 39 | 8 | 0 | |
| Komitmen Continuance | | | | | | |
| Karyawan selalu menaruh perhatian terhadap masa depan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 23 | 19 | 18 | 2 | 0 | 249 |
| Bobot Nilai | 115 | 76 | 54 | 4 | 0 | |
| Karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru | 22 | 21 | 15 | 4 | 0 | 247 |
| Bobot Nilai | 110 | 84 | 45 | 8 | 0 | |
| Karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan | 26 | 32 | 4 | 0 | 0 | 270 |
| Bobot Nilai | 130 | 128 | 12 | 0 | 0 | |
| Komitmen Normatif | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-----|-----|----|---|---|-------|
| Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memiliki suatu kewajiban atau tugas yang wajib dilaksanakan | 25 | 24 | 13 | 0 | 0 | 260 |
| Bobot Nilai | 125 | 96 | 39 | 0 | 0 | |
| Seluruh anggota karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki hubungan yang positif antar anggota karyawan | 29 | 23 | 10 | 0 | 0 | 267 |
| Bobot Nilai | 145 | 92 | 30 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru selalu memiliki tanggung jawab dalam bekerja | 21 | 28 | 9 | 4 | 0 | 252 |
| Bobot Nilai | 105 | 112 | 27 | 8 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 2.224 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 270 |
| Skor Terendah | | | | | | 179 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dengan skor sebanyak 270. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru merasa menjadi bagian dari perusahaan dengan skor sebanyak 179.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 62 = 2.790$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 62 = 558$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{2.790-558}{5} \\ & : 446 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen organisasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.790- 2.344$$

$$\text{Baik} = 2.344- 1.898$$

$$\text{Netral} = 1.898- 1.452$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.452- 1.006$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 1.006- 560$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru adalah sebesar 2.224. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.344-1.898 yang termasuk dalam kategori baik. Komitmen karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan dengan memiliki keinginan dan kebutuhan dari sikap normatifnya karyawan sehingga akan mempengaruhi komitmen tersebut oleh karyawan pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

5.5 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru

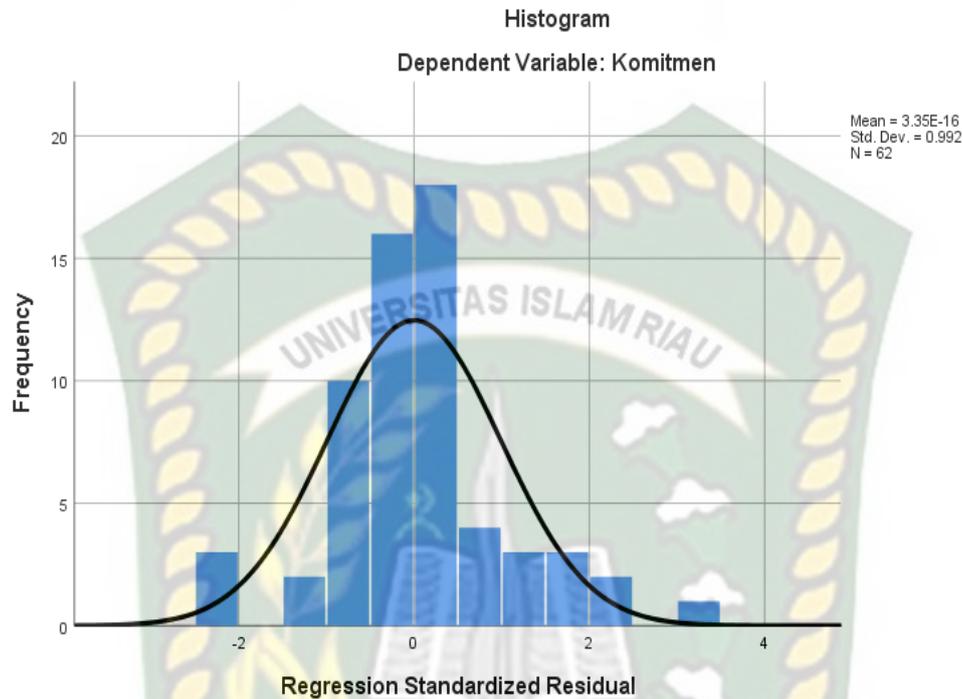
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

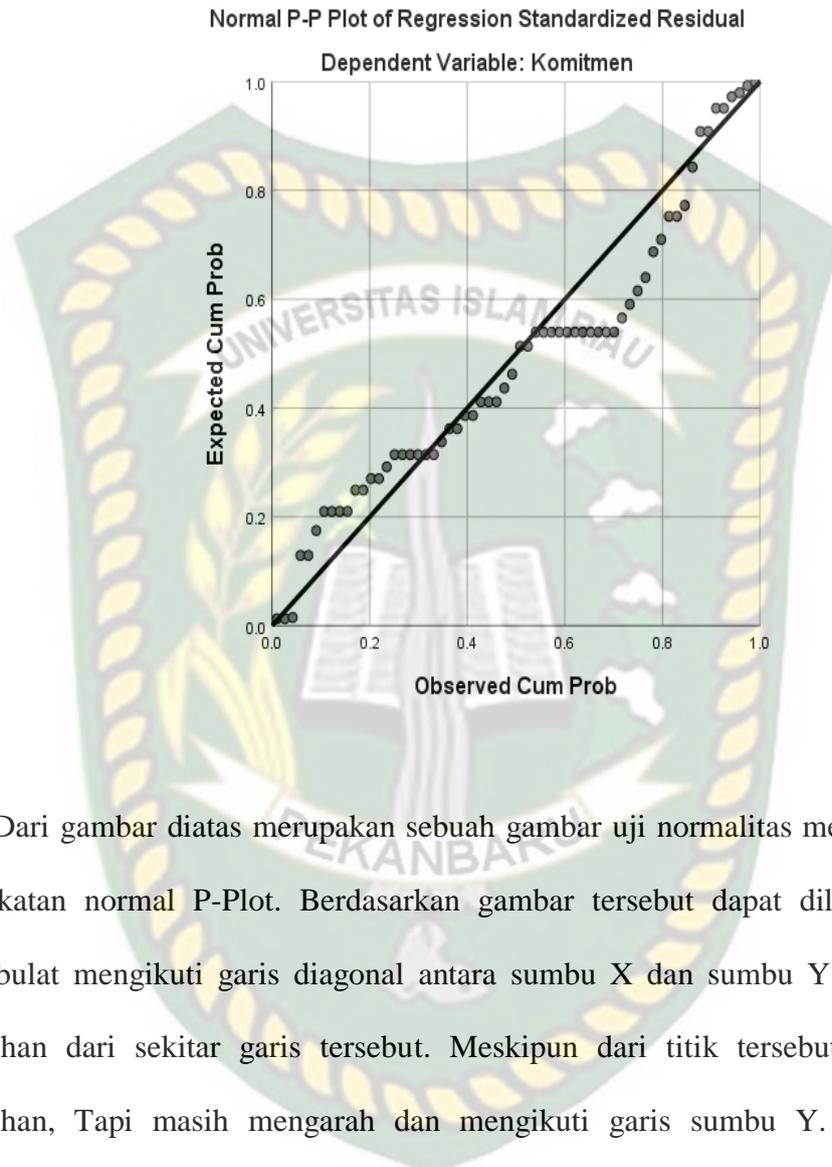
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Normalitas



Dari gambar tersebut telah diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar tersebut dijelaskan bahwa garis diantara diagonal sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya dan tidak bergelombang sampai diakhir garis frekuensi X dan Y. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram menunjukkan data yang berdistribusi dengan normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas merupakan sebuah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun dari titik tersebut ada yang berjauhan, Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .928 ^a | .861 | .859 | 2.576 | .714 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .928^a. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yaitu dengan nilai R-Square 8,61. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa kompensasi pada perusahaan ini berpengaruh terhadap komitmen karyawan, jika kompensasi yang diberikan jelas dan sesuai dengan

kebutuhan karyawan itu, maka karyawan akan selalu mempertahankan komitmen kerjanya

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,861. Hal ini berarti 86,1% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 86,1\% = 13,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Analisis Regresi Linier Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | |
| 1 | (Constant) | 8.580 | .924 | | .000 |
| | Kompensasi | .833 | .043 | .928 | .000 |

a. Dependent Variable: Komitmen

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 8,580 + 0,833 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Kompensasi

Y : Komitmen Organisasi

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara kompensasi terhadap komitmen organisasi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 8,580 artinya jika variabel kompensasi satuan nilainya adalah (0), maka komitmen organisasi akan tetap berada pada 85,8%. Artinya jika PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru tidak memberikan kompensasi yang jelas dan terarah maka komitmen organisasi akan tetap pada 85,8 atau 85,8%.
- b) Koefisien regresi dari variabel kompensasi . Jika satuan nilai dari kompensasi memiliki coefficient (b_1)= 0,833. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kompensasi dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru, maka tingkat komitmen karyawan akan meningkat sebesar 83,3%.

c. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika

taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Uji T Parsial

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 8.580 | .924 | | 9.288 | .000 |
| | Kompensasi | .833 | .043 | .928 | 19.304 | .000 |

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X) = memiliki nilai t hitung 19,304> dan T tabel 1,669 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (19,304>1,669). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan jelas dan teratur sesuai kebijakan maka akan memberikan komitmen pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kompensasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada t-tabel dengan nilai signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi berada pada indikator tertinggi berada pada indikator yaitu PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan selalu menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang memudahkan karyawan selama bekerja pada perusahaan ini.

Skor persentase terendah pada variabel kompensasi berada pada indikator PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan social berkala kepada anggota karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan jaminan sosial kepada karyawannya, karena jaminan sosial dipergunakan untuk karyawan yang sangat membutuhkan perlindungan dan jaminan sosial, namun bukan berarti karyawan tidak berhak mendapatkan jaminan sosial pada perusahaan ini.

Berdasarkan hasil Koefisien determinasi (R^2) kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses

Perkasa Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,861. Hal ini berarti 86,1% variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Harisal Nofriandi pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Karya Tata Mandiri di Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Karya Tata Mandiri di Pekanbaru. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anindithia Dwi Putri, Arif Partono Prasetio pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di PT. Amarta Karya Persero Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Amarta Karya Persero Malang. Dengan kompensasi tersebut maka akan memberikan karyawan dan membuat karyawan untuk mempertahankan organisasi perusahaannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka yang akan dijadikan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan selalu memberikan jaminan sosial yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mempengaruhi komitmen karyawan.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi berada pada indikator tertinggi berada pada indikator yaitu PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan fasilitas yang memudahkan karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan selalu menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang memudahkan karyawan selama bekerja pada perusahaan ini.
3. Skor persentase terendah pada variabel kompetensi berada pada indikator PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru memberikan jaminan sosial berkala kepada anggota karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan jaminan sosial kepada karyawannya, karena jaminan sosial dipergunakan untuk karyawan yang sangat membutuhkan perlindungan dan jaminan sosial.
4. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($19,304 > 1,669$) dengan nilai signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru.

5. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi pada PT. Nicho Sukses Perkasa Pekanbaru yaitu dengan nilai R-Square 0,861 atau 86,1%.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk selalu mempertahankan kompensasi yang diberikan berupa fasilitas kerja dan gaji yang diberikan untuk karyawannya, serta perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi ulang untuk karyawan yang berhak mendapatkan jaminan sosial.
2. Bagi perusahaan juga diharapkan untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen nya dengan baik, dan selalu mempertimbangkan karyawan yang mampu menyelesaikan kerja dengan efektif.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Jakarta : Bmi Aksara.
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kepuasan kerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Karyawan*. Makalah Seminar

Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.

Wursanto, IG, 2005, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau