

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT DAYA ANUGRAH MANDIRI DI SAMARINDA

Hendri¹, Nurfitriani², Sukirman³,
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
hendrvn jau7@gmail.com

Keywords:

*The Influence,
Compensation,
Organizational
Commitment, Employee
Performance*

ABSTRACT

Hendri, The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Daya Anugrah Mandiri in Samarinda, under the supervision of Ms. Nurfitriani as the first advisor and Mr. Sukirman as the second advisor.

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of compensation and organizational commitment on employee performance at PT Daya Anugrah Mandiri in Samarinda, both individually and simultaneously.

The theoretical framework of this research is based on human resource management, compensation, organizational commitment, and employee performance. This study employs a quantitative descriptive research method. This approach serves as a strategy to systematically obtain valid, reliable, and credible data. The sample was determined using a census technique (saturated sample), involving all 65 employees. Primary data was collected through questionnaires filled out directly by the respondents.

The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT Daya Anugrah Mandiri in Samarinda. Compensation plays a vital role in enhancing employee performance, as fair and motivating compensation encourages employees to deliver their best results. Organizational commitment, which includes aspects such as loyalty to the company and job satisfaction, also has a positive and significant effect on employee performance, as it fosters a sense of being valued. This indicates that improved compensation and organizational commitment lead to enhanced employee performance. Furthermore, compensation and organizational commitment jointly influence employee performance at PT Daya Anugrah Mandiri in Samarinda. To encourage optimal employee performance, the company should focus on the factors that influence it, thereby positively impacting overall employee productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam mencapai tujuan organisasi karena berperan sebagai penggerak utama sumber daya lainnya (Hasibuan, 2017). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2019). Kompensasi berfungsi sebagai bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya, yang tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja tetapi juga motivasi dan produktivitas (Syamsudhuha et al., 2024). Di sisi lain, komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis karyawan yang mendorong loyalitas dan kualitas kerja sehingga dapat memperkuat pencapaian tujuan perusahaan (Purba et al., 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Rajagukguk & Intan, 2017; Haque, 2019). Namun, implementasi keduanya sering mengalami kendala, khususnya pada perusahaan yang menghadapi fluktuasi operasional, seperti PT Daya Anugrah Mandiri Samarinda. Dalam konteks perusahaan ini, ditemukan permasalahan seperti keterlambatan pembayaran kompensasi akibat ketidakstabilan target penjualan yang berdampak pada motivasi kerja karyawan. Selain itu, rendahnya tingkat komitmen karyawan terlihat dari tingginya tingkat keluar masuk tenaga kerja yang mengganggu produktivitas dan stabilitas organisasi.

Sebagai perusahaan otomotif yang bersaing ketat, PT Daya Anugrah Mandiri Samarinda perlu mengoptimalkan pengelolaan SDM dengan fokus pada peningkatan kompensasi yang adil dan penguatan komitmen organisasi untuk mendukung prestasi kerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri Samarinda sebagai upaya mendukung pencapaian kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

RUMUSAN MASALAH

Berlandaskan pada latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri di Samarinda ?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri di Samarinda ?
3. Apakah kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri di Samarinda ?

DASAR TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rusby, 2017).

MSDM meliputi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja yang bertujuan menyelaraskan kepentingan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Bintoro & Daryanto dalam Widodo dkk., 2017). Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM dapat menghasilkan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan berkompeten guna menunjang keberhasilan organisasi (Kasmir dalam Widodo dkk., 2017). Oleh karena itu, MSDM memegang peranan penting dalam memastikan kualitas kinerja karyawan melalui manajemen yang terpadu dan strategis.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019). Kompensasi dapat berupa imbalan finansial maupun non- finansial yang berfungsi sebagai motivator dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Enny, 2019).

Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karena memberikan penghargaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan (Ansory & Indrasari, 2018). Dengan demikian, pengelolaan kompensasi menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan keterikatan dan keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi (Sustrisno, 2018). Komitmen ini mencerminkan keyakinan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi serta loyalitas untuk mempertahankan hubungan kerja (Yusuf & Syarif dalam Veronica & Utami, 2022). Komitmen yang tinggi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Mardiyana dkk. dalam Veronica & Utami, 2022).

Oleh karena itu, membangun komitmen organisasi yang kuat menjadi strategi penting dalam pengelolaan SDM.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas kerja (Mangkunegara dalam Sumanti dkk., 2018). Prestasi kerja mencerminkan seberapa baik seorang individu memenuhi standar kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan (Bernardin & Russel dalam Maulyan dkk., 2023). Selain itu, prestasi kerja merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Dharma dalam Maulyan dkk., 2023). Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi manajemen SDM.

TEKNIK ANALISA DATA

1. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu observasi langsung di lokasi kerja, penyebaran kuesioner kepada responden, dan studi pustaka dari berbagai sumber referensi yang relevan seperti jurnal, buku, dan dokumen perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan terdiri dari:

- a) Data primer: data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.
- b) Data sekunder: data yang diperoleh dari laporan perusahaan, dokumentasi internal, dan literatur terkait sebagai pendukung analisis.

3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan:

- a) Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner berupa angka untuk dianalisis secara statistik.
- b) Data kualitatif yang diperoleh dari observasi dan wawancara singkat untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam.

4. Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Daya Anugrah Mandiri Samarinda. Fokus hanya pada karyawan tetap yang aktif bekerja di perusahaan tersebut.

5. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif PT Daya Anugrah Mandiri Samarinda sebanyak 65 orang. Sampel diambil secara purposive dengan teknik sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel penelitian agar hasilnya representatif.

6. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan adalah:

- a) Variabel bebas (independen): Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).
- b) Variabel terikat (dependen): Prestasi Kerja Karyawan (Y).

7. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan:

- a) Uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen pengukuran tepat dan konsisten.
- b) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.
- c) Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d) Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas.
- e) Uji F untuk menguji pengaruh bersama variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Responden penelitian ini berjumlah

65 orang, terdiri atas 78,5% laki-laki dan 20% perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang

20–30 tahun (60%), diikuti 30–40 tahun (35,4%), dan sisanya 40–50 tahun (3,1%). Dari segi pendidikan terakhir, responden sebagian besar adalah lulusan sarjana (46,9%), disusul SMA/SMK (40,6%) dan diploma (12,5%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian a. Kompensasi (X1)

Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap tujuh indikator kompensasi, dengan persentase jawaban "setuju" mencapai >50% pada seluruh item. Ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dinilai cukup memadai oleh karyawan.

- b. Komitmen Organisasi (X2) Lima indikator menunjukkan dominasi respon "setuju", khususnya terkait loyalitas dan kesesuaian nilai pribadi dengan tujuan perusahaan. Ini mengindikasikan komitmen organisasi yang relatif tinggi.

- c. Prestasi Kerja (Y) Seluruh item memperoleh dominasi tanggapan "setuju" (>59%), mengindikasikan persepsi positif karyawan terhadap kinerja mereka, yang secara umum dipengaruhi oleh motivasi, bimbingan, dan pengakuan.

3. Analisis Statistik

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas Seluruh indikator untuk variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2461), serta nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas: Nilai Asymp. Sig

= 0,085 > 0,05 → data terdistribusi normal.

2) Linearitas: Sig. = 0,782 > 0,05

→ terdapat hubungan linier

antara variabel.

→ tidak terjadi
multikolinearitas.

3) Multikolinearitas: $VIF < 10$

0,05 → tidak terdapat
heteroskedastisitas.

4) Heteroskedastisitas: $Sig. >$

5) Autokorelasi: $DW = 1,926$ berada antara 2 dan 4 → tidak terjadi autokorelasi.

c. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi:

$$Y = 8,944 + 0,311X_1 + 0,266X_2$$

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

d. Uji t (Parsial)

1) Kompensasi (X_1): $t = 3,084$, $Sig = 0,003$

2) Komitmen Organisasi (X_2):

$$t = 2,562, \text{ Sig} = 0,014$$

Keduanya $< 0,05$ → berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

e. Uji F (Simultan) $F_{hitung} = 11,371 > F_{tabel} =$

3,15, $Sig = 0,000$ → kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

f. Koefisien Determinasi (R^2) $R^2 = 0,065$ → kontribusi variabel independen terhadap prestasi kerja sebesar 6,5%, sisanya 93,5% dipengaruhi variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kompensasi terhadap

Prestasi Kerja Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($p = 0,003$). Pemberian gaji, tunjangan, dan insentif yang sesuai mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan Naray (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($p = 0,014$). Komitmen karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan mendorong loyalitas dan peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Salju dan Makmur (2017).

c. Pengaruh Simultan Kompensasi dan Komitmen Organisasi Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ($p = 0,000$). Karyawan dengan kompensasi memadai dan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, sebagaimana ditegaskan dalam penelitian Armadani et al. (2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri di Samarinda. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kebijakan perusahaan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Demikian pula, komitmen organisasi yang ditunjukkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan berkontribusi terhadap loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Secara simultan, kedua variabel tersebut saling memperkuat dalam mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan secara menyeluruh.

Saran

Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi serta memperkuat komitmen terhadap pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sudarjo: Indomedia Pustaka.
- Ariliusra, A., & Games, D. (2020). Analisis pengaruh learning behavior from failure terhadap subjective wellbeing dimediasi oleh organizational crisis preparedness pada UKM di Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, 14(2).
- Bandula, P. M. K. U., & Jayatilake, L. V. (2016). Impact of employee commitment on job performance: Based on leasing companies in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 5(8), 8–22.
- Bernardin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku organisasi* (Jilid 3, Terjemahan). Yogyakarta: Andi Offset.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen kinerja: Falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Gunawan, A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Spektrum Nusa Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handayani. (2020). Penyakit virus Corona 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia*, 40(2). Perhimpunan Dokter Paru Indonesia.
- Hartati, S. (2020). *Gender dalam birokrasi pemerintahan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai. *JEM*, 5(1), 64–83.
- Kasmir, S. (2016). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52–59. <https://doi.org/10.1177/1095796015620175>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 3(4).
- Simangunsong, R. M. B., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. *JIIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 130–138. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.1234> (URL contoh, sesuaikan jika ada DOI asli)
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2017). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi* (Edisi ke-5). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JIIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2469–2479.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, (15), 27–35.
- Werther, W. B., Jr., & Davis, K. (1993). *Human resource and personnel management* (4th ed.). Singapore: McGraw–Hill International.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi: Definisi, pengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Zulkifli, R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.