

Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo

Oleh:

Wahyu Fathur Rachman,
Sumartik, SE

Progam Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juni, 2023



Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin modern, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo?
2. Apakah Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penggunaan data penelitian numerik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo sejumlah 80 responden. Menurut Roschoe dalama Sugiyono (2018: 150) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi.

Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih ambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan termasuk penelitian populasi. Berdasarkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 pegawai yang bekerja di PT BPR Arta Seruni cabang Sidoarjo. Sumber data dalam penelitian menggunakan data primer dan data sekunder.

Data primer berasal dari kuisisioner, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diukur menggunakan skala likert dengan bobot hitung mulai dari 1 hingga 5.

Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas serta uji reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Selanjutnya dilakukan juga analisis regresi linier berganda, dan terakhir untuk pengujian hipotesis dilakukan uji t, koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi berganda (R²) dengan bantuan program SPSS 22

Hasil

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arta Seruni cabang sidoarjo
2. Employee engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arta Seruni cabang sidoarjo
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arta Seruni cabang sidoarjo

Pembahasan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bpr Arta seruni cabang sidoarjo

2.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dalam memajukan serta meningkatkan kualitas perusahaan sangatlah dibutuhkan sebab karyawan adalah ujung tombak dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar, responden menyatakan 57% indikator

“Perusahaan setiap tahunnya mengadakan acara liburan untuk para karyawannya” hal ini sesuai dengan yang terjadi secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa pada setiap tahun direksi PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo selalu mengadakan acara liburan di berbagai tempat wisata sesuai dengan kesepakatan, kegiatan ini diikuti oleh sebagian karyawan sebagai bonus hasil funding, penjualan yang melebihi target tahunan.

Dengan adanya kompensasi dalam suatu perusahaan dapat membantu dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai mana karyawan yang mempunyai bakat dan dengan adanya kompensasi.

Pembahasan

2. Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja di Pt bpr arta seruni cabang sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo.

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar, responden menyatakan 60% indikator “Saya memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan” hal ini sesuai dengan yang terjadi secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa karyawan selalu menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan visi, misi perusahaan melayani nasabah dengan sepenuh hati, karyawan PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo selalu melayani nasabah dengan sabar, dan karyawan ikut serta dalam mewujudkan tujuan perusahaan dimana PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo menjadi pilihan bank utama yang memberikan solusi perbankan.

Pembahasan

3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pt bpr arta seruni cabang sidoarjo

Berdasarkan hasil kuisisioner yang disebar, responden menyatakan 48% indikator “Saya merasa akan mendapat keuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal pada perusahaan dibandingkan saya harus pindah ketempat pekerjaan yang lain” hal ini sesuai dengan yang terjadi secara empiris di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo. Bahwa Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan di di PT. BPR Arta Seruni Cabang Sidoarjo sudah berjalan dengan baik sesuai visi dan misi perusahaan.keputusan pembelian.

Temuan Penting Penelitian

Berdasarkan hasil pada analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT bpr arta seruni cabang sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompensasi, employee engagement dan komitmen organisasi yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

- 1. Manfaat Teoritis** : Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang melakukan kajian mengenai pengaruh kompensasi, employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 2. Manfaat Praktis**
 - **Bagi Peneliti** : Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada di objek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
 - **Bagi Perusahaan** : Sebagai masukan bagi perusahaan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada yaitu dalam hal ini kinerja karyawan yang ditinjau dari kompensasi, employee engagement dan komitmen organisasi.
 - **Bagi Almamater** : Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang mengambil topik yang sama dan menambah referensi perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. Commitment in the Workplace (Theory Research and Application). London: Sage Publications.
- Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018, August). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 36-45).
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2014). Work engagement. In P.C. Flood & Y Freenay (Eds.). Organizational Behaviour volume of The Blackwell Encyclopedia of Management. West Sussex, UK: Wiley.
- Baumruk R., and Gorman B. (2006). Why managers are crucial to increasing engagement. Melcrum Publishing.
- Blessing White. (2011, January). Employee engagement report 2011. New Jersey:Author. [online] Available : [http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report .pdf](http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report.pdf)
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- Cepi Triatna (2016), Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Coffman C. (2000). Is Your Company Bleeding Talent? How to become a true “employer of choice”. The Gallup Management Journal, 2000. The Gallup Organization, Princeton, NJ
- Coffman, C., and Gonzalez-Molina, G. (2002). Follow this Path: How the world’s greatest organizations drive growth by unleashing human potential. New York Warner Books, Inc

Referensi

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Fauziah, Lia,. (2013). "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadira Prima Semarang". 2 Jurnal Profita Edisi 4 Tahun 2016, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey.

Hamli Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki Dewata, 5(1), 1– 8.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. 2008. Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engegement within Hospitality Organization. International Journal of Contemporary Hospitality Management.

