

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
FAJAR AGUNG KECAMATAN PEGAJAHAN KABUPATEN SERDANG
BEDAGAI**

Muhammad Kamil Kurniadi
Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
* Korespondensi Penulis: lendoedo49@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 65 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (Quesioner), wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai thitung 1,838. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai dimana thitung 1,114. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai dimana Fhitung 4,831, selanjutnya R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,135 menunjukkan sekitar 1,35% pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai, begitu juga dengan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai, secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja didalam perusahaan mulai dari bawahan sampai dengan atasan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya kelapa sawit di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta, PT. Fajar Agung sebagai perusahaan swasta tidak lepas dari permasalahan kinerja karyawan, seperti rendahnya kinerja, dan disiplin kerja juga terjadi di PT. Fajar Agung yang menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai belum ideal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan pernah mengalami kegagalan pada sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang seharusnya menjadikunci penggerak bisnis, namun tidak ideal sehingga mengakibatkan berbagai situasi yang merugikan perusahaan.

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:15) Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball. Teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang terkait dengan penelitiannya di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi itu sendiri dibatasi sebagai jumlah kelompok atau sebuah individu yang paling kecil atau sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi dari penelitian ini

adalah seluruh karyawan tetap PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai. yang berjumlah 65 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:63). Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan). Penulis mengambil teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang.(kurang dari 100) maka semua populasi diambil jadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan variabel (X_1), 8 pernyataan variabel (X_2), dan 10 pernyataan variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah pengembangan karir dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 65 karyawan sebagai sampel dan dengan menggunakan skala *likert*

Table IV.1. Skala Likert

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Bagian Personalia	31
2	Bagian Umum	9
3	Asisten Afdeling	15
Jumlah		65

Sumber: PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), komitmen karyawan (X_3) dan kinerja karyawan karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan tetap dan honor pada PT. Fajar Agung Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 65 orang.

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	32	48,5	49,2	49,2
perempuan	33	50,0	50,8	100,0
Total	65	98,5	100,0	
Missing System	1	1,5		
Total	66	100,0		

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 32 laki- laki (49,2%) dan 33 perempuan (50,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin perempuan.

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	65	98,5	100,0	100,0
Missing System	1	1,5		
Total	66	100,0		

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dilihat dari data tabel persentase di atas responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 65 orang (100%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

Pembahasa

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan

Dari hasil uji statistik kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} (1,838) > t_{tabel} (1,97) dengan nilai signifikan $0,071 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menurut Khair (2017 hal.6) kompensasi juga bermakna suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Arianty (2013:89), Jufrizen (2017:56), dan Astuti (2018) menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dandiketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar (1,114) dengan probabilitas sig 0,270 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel pengembangan karir maka akan tinggi/baik kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2013:131) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir

Hasil peneliti ini selaras dengan teori Bahri (2017:78), dan Faustyna (2015:67) menyatakan pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan (Y) pada PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Dikarenakan hasil F_{hitung} (4,831) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,011 dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R_{square} 0,135 atau 1,35% yang artinya variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan (Y) sebesar 1,35% sedangkan sisanya variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Jufrizen (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan berperan secara langsung terhadap komitmen karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2), Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Dikarenakan hasil $F_{hitung} (4,831) > F_{tabel} (3,20)$ dengan nilai signifikan 0,011 dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R^2 0,135 atau 1,35% yang artinya variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,35% sedangkan sisanya variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Jufrizen (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan berperan secara langsung terhadap komitmen karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Responden pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai
3. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai

4. Secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Fajar Agung Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016), *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1, Penerbit Deepublis : Yogyakarta.
- Ardana. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta
- Arianty, Nel, Ashal, Akrim, dan Siswadi, Yudi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Perdana Publishing.
- Bilson, Simamora. (2013), *Riset Pemasaran*. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fattah, Hussein. (2017), *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Penerbit Elmaterra : Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu SP. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan., dan Manurung, Saprinal. (2014), *Metedologi Penelitian Bisnins Konsep dan Teori*. Medan : UMSU PRESS.
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Dua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015), *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit; CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..

- Sudaryo, Yoyo, Ari, Wibowo, dan Sofiati, Ayu. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit : ANDI.Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Astuti, Rini, dan Sari, Indah. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. Jurnal SENAR. 1(1) : 1-4.
- Jannah, Annita, Fitria, Bulan, dan Hadiat, Endang, (2014).“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- Bahri, Syaiful. (2016). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bima Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan”. Journal Ecoment Globa. 1(1) : 51-61.
- Fauzi, Usman. (2014). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Jurnal Manajemen. 2(3) : 172–185 ISSN 2355 – 5408.
- Faustyna, dan Jumani. (2015). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan”. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 15(1) : 71-79.