
Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Sai Apparel Industries Semarang

Muhammad Fadel Ghassan¹
Rahmania Mustahidda²

Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

1. fadelghassan@gmail.com
2. mustahidda@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, compensation and job satisfaction on employee loyalty at PT Sai Apparel Industries Semarang. Sampling from the population was determined by the slovin formula with a total of 100 respondents and the sampling technique used simple random sampling. The method used to analyze the data is regression analysis where previously the data was tested by validity test, reliability test, normality test and classical statistical assumptions, for this classic assumption test consists of a multicollinearity test, heteroscedasticity test. The results obtained indicate that organizational commitment, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee loyalty at PT Sai Apparel Industries Semarang.

Keywords : *Organizational Commitment; Compensation; Job Satisfaction; Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun saran prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu faktor sumber daya manusia (H. Rozak et al., 2024). Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam

menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja. Hal ini dimaksud agar perusahaan tidak menerapkan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut (H. A. Rozak et al., 2023). Karyawan yang berprestasi adalah yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga akan kelihatan karyawan yang memiliki loyalitas-loyalitas yang tinggi. Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (H. A. Rozak et al., 2021). Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan, manajemen perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka peruses pencapaian tujuan perusahaan (Safitri, 2015).

PT. Sai Apparel Industries merupakan perusahaan pembuat barang tekstil/pakaian jadi dan kemasannya. PT. Sai Apparel Industries membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang memadai, Pengetahuan yang luas, terampil dibidangnya serta memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan.

Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012).

Pemberian penghargaan atau kompensasi merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan. Dalam kompensasi juga termasuk insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (employee/ benefit/ service). Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas.

Menurut Robbins dan Judge, (2015) faktor lain penentu dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Pada dasarnya bertahan atau berhentinya seseorang dari sebuah organisasi merupakan objektif tentang puas atau tidak puasnya seseorang tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya.

Menurut Handoko, (2015) dalam usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins dan Coulter, (2017) ada lima faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja yaitu kerja yang secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Beberapa fenomena penelitian pada PT Sai Apparel Industries Semarang saat ini mengenai gaji dibayar perhari, sedangkan keinginan para karyawan dibayar perbulan sesuai dengan upah minimum (UMK), insentif adalah bonus lembur, serta fasilitas namun dikeluhkan masih perlu adanya peningkatan.

Tabel 1.

Kondisi dan harapan karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang			
No	Keterangan	Kondisi	Harapan
1	Gaji	Per-minggu	Per/bulan dan UMK serta kenaikan
2	Insentif (lembur)	Per/jam Rp. 9000,	Per/jam Rp. 10.000,- s/d Rp. 15.000,
3	Fasilitas		
	✦ Tempat ibadah	Mushola	Sudah memadai
	✦ Kantin	1 kantin	Kurang memadai, masih perlu penambahan
	✦ Tempat parkir	Kurang luas	Perlupambahan tempat parkir

Sumber : PT Sai Apparel Industries Semarang, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi gaji karyawan dibayar perminggu sedangkan harapan karyawan perbulan, sedangkan lembur juga dibayar kurang dari harapan para karyawan. Sedangkan untuk fasilitas perusahaan sudah menyediakan dan memadai hanya perlu adanya penambahan kantin dan perluasan lahan parkir. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini antara lain:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Dessler, (2011) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian Hasibuan, (2016) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, (2015) antara lain:

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antar pribadi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Mowday et al., 2013).

Indikator komitmen organisasi menurut (Robbins, 2015) :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Bersedia menerima tugas dari organisasi.
3. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
4. Peduli terhadap nasib organisasi.
5. Organisasi yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik.

Kompensasi

Berdasarkan Hasibuan, (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada kayawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan, (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
 - Gaji/upah
 - Bonus
 - Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
 - Asuransi
 - Tunjangan
 - Fasilitas

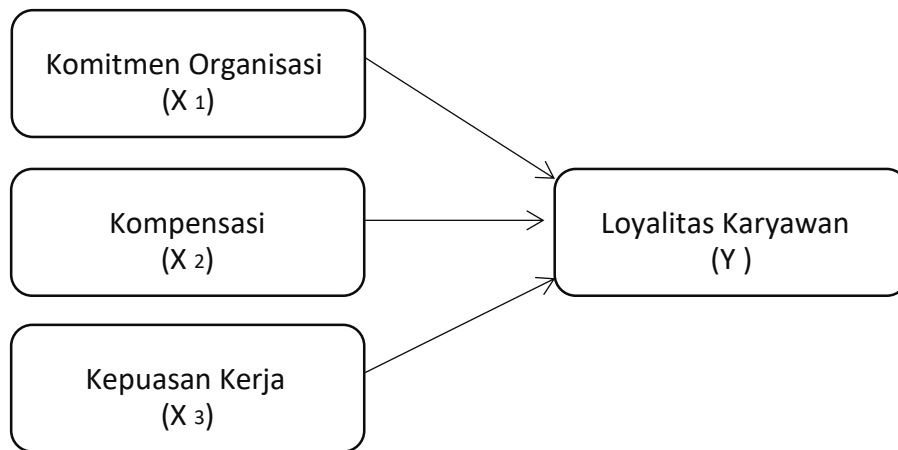
Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge, (2015) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2016).

Celluci dan De Vries dalam Heryanto et al., (2018) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji.
2. Kepuasan dengan promosi.
3. Kepuasan dengan rekan kerja.
4. Kepuasan dengan penyelia.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang sebanyak 8684 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin diatas dapat menghasilkan sampel sebesar 100 karyawan. Maka jumlah ini dijadikan sebagai sampel dan objek untuk diteliti.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabelvariabel yang dikelompokkan atas dua jenis, yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas, dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y). Menurut Sugiyono, (2017) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Komitmen organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner kemudian di analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, uji kelayakan model dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

Tabel 2.

Hasil Uji t

		Collinearity Statistics			
Model		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.819	0.415		
	Komitmen Organisasi	2.529	0.013	0.698	1.433
	Kompensasi	2.412	0.018	0.614	1.629
	Kepuasan Kerja	3.004	0.003	0.702	1.424

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Sai

Apparel Industries Semarang

Diketahui tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung komitmen organisasi adalah $2,529 > t\text{-tabel } 1,984$ ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,013 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sopali et al., (2021) dan Kusworo, (2016) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang

Diketahui tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kompensasi adalah $2,412 > t\text{-tabel } 1,984$ ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,018 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin

tinggi kompensasi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lorens, (2020) dan Gunawan, (2017) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang

Diketahui tabel 2, hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja adalah $3,004 > t\text{-tabel } 1,984$ ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,003 sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Selfy et al., (2021) dan Kusworo, (2016) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Sai Apparel Industries Semarang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala

- kemampuannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota perusahaan/karyawan, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. PT Sai Apparel Industries Semarang diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaji, promosi, rekan kerja, penyelia atau perusahaan dan dengan pekerjaan itu sendiri sehingga loyalitas karyawan tetap tinggi.
 3. Selanjutnya pihak PT Sai Apparel Industries Semarang tetap mempertahankan kompensasi yang telah diberikan ke karyawannya. Komponen kompensasi dalam penelitian ini meliputi seperti gaji/upah, bonus, insentif, asuransi, tunjangan dan fasilitas dari perusahaan atau lainnya yang diberikan untuk membantu memotivasi karyawan agar memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

DAFTAR REFERENSI

- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775.
<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 155–165.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR : THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY*. 25.