

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUPOOS BOROKO, BOLAANG MONGONDOW UTARA

Wiwin L. Husin

Universitas Ichsan Gorontalo, wiwinl.husin29@gmail.com

Benny Rumambie

Universitas Ichsan Gorontalo, rumambiebenny@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the compensation provision (X) including Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) simultaneously or partially on the Employee Work Commitment (Y) at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. The population in this study is employees at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow, namely 37 people. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing. The analytical method used is path analysis. The results show that the compensation provision (X) including Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) has a positive and significant effect simultaneously or partially on Employee Work Commitment (Y) at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. Financial Compensation (X1) partially has a positive and significant effect on the Employee Work Commitment at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow. Non-Financial Compensation (X2) partially has a positive and significant effect on the Employee Work Commitment at PT. FIF Grouppos Boroko in the North Bolaang Mongondow.

Keywords:

Compensation Provision, Employee, Work Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial(X1) dan Kompensasi Non Finansial(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara sebanyak 37 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial(X1) dan Kompensasi Non Finansial(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Kompensasi Finansial(X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dan Kompensasi Non Finansial(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Kata Kunci:

Pemberian Kompensasi, Komitmen Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Di era perkembangan dunia yang begitu cepat dewasa ini dapat dilihat di segala bidang seperti teknologi, ekonomi dan sebagainya. dampak dari perkembangan ini memberikan suatu tantangan dan peluang setiap instansi untuk selalu menciptakan prestasi kerja pegawai agar kita dapat mengukur pencapaian strategi dari suatu instansi. Oleh sebab itu, diperlukan manajemen organisasi, karena manajemen organisasi yang kecil dapat dikelola dengan baik sehingga mampu melahirkan kelompok yang lebih besar (Perdana and Pakili 2020).

Dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi harus memperhatikan komitmen kerja yang ada dari setiap karyawan dalam bentuk komitmen organisasi yaitu Komitmen efektif memiliki keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya, komitmen kontinue ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain dan komitmen normatif ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan. Dalam dinamika lingkungan bisnis selalu dituntut berinovasi dan berkreasi yang dilakukan oleh setiap perusahaan baik skala makro maupun mikro untuk melakukan penyesuaian dengan keinginan pembeli atau pengguna jasa atau barang (Perdana 2019).

Komitmen organisasional sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih kongkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Trihapsari & Nashori, komitmen organisasional sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih kongkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai

tujuan organisasi (Annur and Martono 2017). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya (Fitriastuti 2013).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, karena membantu, menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan 2019).

Menurut Marwansyah, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah 2019).

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam mendapatkan laba dan kontinuitas.

Hubungan positif antara pemberian kompensasi secara langsung pasti memberikan dampak baik terhadap komitmen yang pasti karyawan akan merasakan keterikatan emosional dengan lingkungan organisasi maka dengan adanya kompensasi juga akan memperkecil keluar masuknya karyawan yang ditandai dengan komitmen kerja karyawannya tinggi.

Fenomena diindikasikan terjadi akibat dari pemberian kompensasi yang belum terlaksana dengan baik, bahwa dalam pemberian kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kewajiban serta tanggung jawab karyawan, dalam pemberian gaji untuk karyawan khususnya karyawan kontrak selalu

lambat dibayarkan serta jarang mendapatkan insentif, komisi diluar jam kerja dan tanggungan hidup, belum adanya proteksi kerja yang diberikan seperti asuransi yang karyawan dapatkan serta masih menggunakan fasilitas pribadi dalam bekerja diluar tanggungan kantor. Sementara untuk kompensasi nonfinansial masih terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal contohnya terdapat beberapa karyawan yang cukup berprestasi tetapi belum mendapatkan perhatian maupun penghargaan, belum adanya pemberian hadiah ketika karyawan mampu berprestasi di bidang ilmunya, serta belum meningkatnya komitmen kerja dari beberapa karyawan ketika prestasi kerjanya menurun.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Serta untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif .

Tujuan penulisan artikel ini untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT.FIF Grouppos Bolaang Mongondow Utara agar tetap mempertahankan pemberian kompensasi supaya karyawan tetap berkomitmen tinggi ke perusahaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Federal Internasional Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 37 orang Karyawan. Dalam penelitian ini tidak terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh peneliti dalam mendistribusikan kuesioner.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|---------------------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-------------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | Alpha | Ket |
| Kompensasi Finansial (X1) | X1.1 | 0,674 | 0,274 | Valid | 0,728 | > 0,60 = Reliabel |
| | X1.2 | 0,626 | 0,274 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,726 | 0,274 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,726 | 0,274 | Valid | | |
| | X1.5 | 0,540 | 0,274 | Valid | | |
| | X1.6 | 0,514 | 0,274 | Valid | | |
| | X1.7 | 0,378 | 0,274 | Valid | | |
| | X1.8 | 0,339 | 0,274 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Berdasarkan Tabel di atas, menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,728 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|-------------------------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-------------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | Alpha | Ket |
| Kompensasi Non Finansial (X2) | X2.1 | 0,896 | 0,274 | Valid | 0,847 | > 0,60 = Reliabel |
| | X2.2 | 0,945 | 0,274 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,912 | 0,274 | Valid | | |
| | X2.4 | 0,955 | 0,274 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Berdasarkan Tabel di atas, menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,847 dengan demikian

berarti semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)

| Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|-----------------------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-------------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | Alpha | Ket |
| Komitmen Kerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0,749 | 0,274 | Valid | 0,780 | > 0,60 = Reliable |
| | Y1.2 | 0,613 | 0,274 | Valid | | |
| | Y1.3 | 0,766 | 0,274 | Valid | | |

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Berdasarkan Tabel di atas, menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,780 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 37 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.324X_1 + 0.539X_2 + 0.689\varepsilon$$

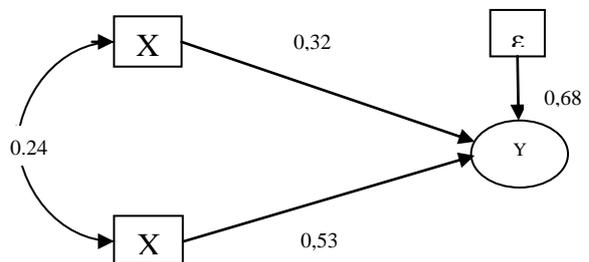
Berdasarkan persamaa diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.324 atau 32,4%. koefisien variabel Kompensasi Non Finansial (X2), terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.539 atau 53,9%. Sedangkan ε = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.689

atau sebesar 68,9% yang turut berpengaruh terhadap Kerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.311 (terlampir), ini berarti sekitar 31.1% pengaruh yang ada terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) oleh variabel Pemberian Kompensasi (X) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0.689 atau sekitar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Sub Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dengan nilai sebesar 0.539 terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penjelasan dari hasil analisis tersebut maka dapat dijabarkan dalam sebuah struktur analisis jalur berikut ini :



Gambar: Struktur Hasil Path Analisis

Hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel (data terlampir) Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0,242.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan berdasarkan tabel di bawah ini :

Tabel 4.4. Koefisien Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Secara

Simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Keterangan | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Total (%) |
|---|-------------------|-------------------------|-----------|
| X1 Terhadap Y | 0.324 | - | 32.4 %. |
| X2 Terhadap Y | 0.539 | - | 53.9%. |
| Pengaruh variabel X1 dan X2, terhadap Y | | | 31.1% |
| Pengaruh variabel lain terhadap Y | | | 68.9% |
| Total | | | 100% |

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2022

Pengujian Hipotesis

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Hal ini menunjukkan bahwa Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistic variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap komitmen Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 7.683 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.25 dengan taraf signifikan adalah 0,002. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.683 > 3.25$) dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,002 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dengan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**.

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap

Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dengan nilai 0.324, dimana $Probability\ sig\ 0.034 < Probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara **Diterima**.

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dengan nilai 0.539, dimana $Probability\ sig\ 0.001 < Probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara **Diterima**.

Korelasi Antar Variabel X

Korelasi Kompensasi Finansial (X1) ke Kompensasi Non Finansial (X2)

Korelasi antara sub variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0.242. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah seperti yang terlihat pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi yang berada pada interval 0,200-0,399 dengan kategori Rendah.

Pembahasan

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara dapat

dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang Signifikan dan Positif secara simultan antara variable Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (Y) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y). Hal ini melihat dari hasil pengujian hipotesis tersebut di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara menyeluruh Karyawan menunjukkan Pemberian Kompensasi (X) yang tinggi. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, pemberian tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab yang memuaskan, adanya pengakuan kerja dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman maka komitmen kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dari tempat mereka bekerja yang telah mampu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan sudah memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Kompensasi memiliki arti penting untuk meningkatkan komitmen kinerja karyawan terhadap perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Adnyani 2014), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieg 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suwati 2013). Kompensasi tidak bisa diabaikan begitu saja oleh perusahaan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan akan sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kasenda 2013). Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Hal ini disebabkan karena sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kebutuhan hidupnya, baik itu berupa gaji pokok, bonus maupun tunjangan. Kompensasi finansial juga digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari - hari karyawan kompensasi akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerjanya pemberian kompensasi finansial dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal. Adapun Penelitian yang dilakukan oleh Asriyanti menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (AMRULLAH 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk, Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Putri Nugrahanti, Bambang Swasto Sunuharyo

2016). Maka dengan demikian komitmen kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara individual.

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) Berpengaruh Positif Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Hal ini disebabkan Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka komitmen kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrullah menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (AMRULLAH 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Rufaidah, kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap komitmen kinerja karyawan secara individual (Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni sebagai berikut :

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) Dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Pemberian Kompensasi (X) meliputi Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara.

Disarankan Kepada Pimpinan Pada PT. FIF Grouppos Boroko Bolaang Mongondow Utara. Untuk Membuat Kebijakan Yang Bisa Mempertahankan Indikator-Indikator Dari Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Yang Ada Sekarang Dan Diharapkan Di Masa Mendatang Lebih Ditingkatkan Dan Semakin Memperdulikan Kesejahteraan Karyawannya Untuk Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Agar Lebih Baik Lagi.

Disarankan Juga Kepada Pimpinan, Agar Lebih Memperhatikan Dari Segi Kompensasi Non Finansial Yang Di Berikan Kepada Karyawan, Agar Karyawan Dapat Bekerja Lebih Produktif Dan Efisien Dalam Melakukan Pekerjaannya Demi Mencapai Prestasi Sesuai Yang Diharapkan Perusahaan. Dengan Cara Memberikan Kompensasi Non Finansial Yang Sesuai Seperti Arah dan Didukung Dengan Pemberian Jaminan Jenjang Karir Kepada Karyawan Yang Berprestasi Atau Membuat System Rotasi Yang Baik Agar Karyawan Lebih Terstruktur Dan Tidak Ada Kesenjangan Antar Karyawan

Disarankan Kepada Peneliti Selanjutnya Agar Melakukan Penelitian Pada Variabel

Lain Yang Turut Berpengaruh Terhadap Kinerja Karena Dalam Penelitian Ini Masih Ada Pengaruh Variabel Lain Yang Turut Berpengaruh Terhadap Kinerja Seperti Lingkungan Peraturan Eksternal, Faktor Internal Organisasi, Faktor Internal Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Anak Agung Mas Utami dan I Gusti Ayu Dewi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bali Marine Walk." *E-Jurnal Manajemen* 3 (11): 3257–73.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9449>.
- AMRULLAH, ASRIYANTI. 2012. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. WILAYAH MAKASSAR." UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54039619/SKRIPSI_FULL_02-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1656797876&Signature=btD66z8C5hy1hb2XILxYVLXBCTL8JsOakiFXScQxgGtTKrDYlyMkLILxx7JUvJu16kiYryMbxhPJWwnH7TV4pNznfv8xdxZDo7uDwKbkzdUynjmPVLSYTWBufiTMTF~hy48j8ZdN27xmmJX4ToYtcihcmEj37NQIC5ph2T0Ia~SPMoUpgJUJzdtLqmluWDH0WTcjpe1CiQ3BsHd95ZxGtiR0Y1CIRvFKjpl4JCfetoHfIsuc9I2n49e0psxoWZIP9KNPC7ik49bo79MfQINxk84XWelR6iH0bo5wW5L7ee4vj-T0RkKEU2SsXOtD4ptRHDGFBwqm44AUuPJgGK6yEQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.
- Annur, Muhammad Fauzi, and S. Martono. 2017. "Peningkatan Komitmen Organisasional Perawat Melalui Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi." *Management Analysis Journal* 6 (3): 320–29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15294/maj.v6i3.17514>.
- Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieg, Yuniadi Mayowan. 2016. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUSAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 34 (1): 1–9.
<http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/1311>.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan." *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* 4 (2): 103–14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jdm.v4i2>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
<https://inlis.madiunkota.go.id/opac/detail-opac?id=20575>.
- Kasenda, Ririvega. 2013. "KOMPENSASI DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO." *JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI* 1 (3): 853–59.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1894>.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
<http://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22111>.
- Perdana, Dian Adi. 2019. "PELAYANAN KOMUNIKASI PERBANKAN DAN KEPUASAN NASABAH (PERSPEKTIF KOMUNIKASI ISLAM)." *ICJ: Islamic Communication Journal* 4 (2): 226–43.
<https://doi.org/10.21580/icj.2019.4.2.3959>.
- Perdana, Dian Adi, and Dan Mey Oktafiyanti Pakili. 2020. "Perilaku Organisasi Melalui Dakwah Terhadap Perkembangan Manajemen Partai Keadilan Sejahtera Wilayah Gorontalo."

Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman 6 (2): 311–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24952/tazkir.v6i2.3004>.

Putri Nugrahanti, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 40 (1): 67–75.
<http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/1584>.

Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami, Yuniadi Mayowan. 2017. “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 42 (1): 181–88.
<http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/1577>.

Suwati, Yuli. 2013. “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (1): 41–55.
[https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal_\(03-19-13-02-50-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal_(03-19-13-02-50-31).pdf).