

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT JENGGALA KERAMIK BALI

Rai Mutiara Sari¹
I Gede Riana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: raimutiarasari@yahoo.co.id

ABSTRAK

Komitmen organisasioanl merupakan keadaan seseorang untuk memihak atau mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. Objek penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Populasi sebanyak 146 dan sampel sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan pendekatan Slovin. Metode pengumpulan data observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Organizational commitment is a person's condition to side with or maintain the membership status within an organization. Research is to analyze the influence of compensation and work motivation on organizational commitment in Jenggala Keramik Bali (Ltd.). The research objects are compensation, motivation and organizational commitment. Population of 146 employees and the sample is 60 by using Slovin's formula. Data collection is observation, interview and questionnaires. The analysis technique is the multiple linear regression. Research result shows that compensation has significant influence on organizational commitment and work motivation has not significant influence on organizational commitment

Keywords: *compensation, work motivation, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan Indonesia mengalami perubahan yang sangat cepat dengan adanya globalisasi. Bisnis tentu semakin berkembang dan semakin kompetitif di era globalisasi. Indonesia merupakan salah satu negara yang turut berpartisipasi dalam ASEAN Free Trade Area (AFTA), atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA mengintegrasikan ekonomi ASEAN dengan membentuk system perdagangan bebas atau dengan kata lain *free trade* antara negara anggota ASEAN. Bentuk kerjasama MEA antara lain, pengembangan pada sumber daya manusia, adanya peningkatan kapasitas, pengakuan terkait kualifikasi profesional. Perdagangan bebas tentu mengakibatkan persaingan semakin kompetitif, sehingga mengakibatkan perusahaan harus siap bersaing secara sehat dengan kompetitor yang tidak hanya berasal dari dalam negeri namun sampai ke luar negeri. Persaingan dengan adanya MEA tidak hanya dari segi produk barang dan jasa, melainkan bersaing dalam sumber daya manusia yang dituntut untuk lebih memiliki kemampuan yang ahli dibidangnya agar tidak kalah dengan sumber daya manusia dari luar negeri.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran karyawan telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman, karyawan disuatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, tetapi lebih sebagai *asset* perusahaan yang harus selalu dikelola dan dikembangkan. Perusahaan jika ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten atau ahli dibidangnya. Memperoleh karyawan yang berkompeten,

perusahaan tentu harus mengelola karyawannya dengan baik agar tejalannya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran karyawan telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman. Perusahaan jika ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten atau ahli dibidangnya. Strategi dalam pengelolaan SDM di dalam suatu perusahaan ditunjukkan untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dan karyawan, sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik yang menguntungkan. Disatu sisi perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya dan karyawan membutuhkan imbalan berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Suparyadi (2015: 271) menyatakan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Omotayo *et al.* (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa upah langsung maupun tidak langsung. Bhatti (2011) menemukan bahwa karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang baik. Milgo *et al.* (2014) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan. Prabowo dkk. (2015) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Pratama dkk. (2016) menemukan hal yang sama mengenai kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kee *et al.* (2016) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional, yang paling dominan antara ketiga kompensasi tersebut adalah uang muka dalam penelitian ini. Riana & Wirasedana. (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kaitan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka karyawan akan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan.

Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Robbins, 2008: 475). Iqbal *et al.* (2013) menemukan ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasional. Wardhani *et al.* (2015) menemukan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal. Yudha & fatin. (2015) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. Karyawan termotivasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka. Yundong (2015) menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif terhadap komitmen afektif, tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif tinggi. MuraliKrishna *et al.* (2015) menemukan hasil bahwa tidak adanya motivasi akan menurunkan komitmen

organisasional. Wardhani *et al.* (2015) menemukan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal.

PT Jenggala Keramik merupakan industri keramik terkemuka di Bali, memiliki total kayawan sebanyak 146 orang. Karyawan yang bekerja di PT Jenggala Keramik terdiri dari 3 divisi.

Tabel 1.
Divisi di PT Jenggala Keramik Bali

Divisi	Jumlah karyawan
Produksi	84
<i>Marketing</i>	22
<i>General Administration</i>	40
Total	146

Sumber: PT Jenggala Keramik, 2017

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan dengan 10 orang karyawan di PT Jenggala Keramik Bali dan HRD mengenai komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. Hasil dari kuisioner yang disebar sebanyak 10 menunjukkan bahwa ada karyawan yang tidak terikat secara emosional dengan perusahaan ini dan berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bagian HRD mengenai hal yang sama yaitu tentang komitmen organisasional, bagian HRD menjelaskan bahwa sekitar 2 tahun yang lalu terdapat karyawan yang di demosi, hal ini terjadi karena karyawan tersebut telah mengabaikan kewajibannya dan hal ini dikatakan bahwa komitmen organisasional karyawan tersebut rendah, komitmen organisasional yang rendah bisa dilihat dari karyawan mengabaikan tanggung jawab sehingga menyebabkan karyawan tersebut di demosi. Permasalah lain muncul di divisi produksi, mengenai barang produksi yang rusak per bulannya sekitar 202 *pieces*, hal tersebut menandakan bahwa komitmen organisasional karyawan rendah.

Mempertahankan karyawan merupakan hal yang tidak mudah, banyak perusahaan yang memberikan penawaran yang lebih baik dan menggiurkan dari perusahaan yang saat ini ditempati, pentingnya komitmen organisasional didalam suatu perusahaan untuk mempertahankan perusahaan dalam mencapai tujuan yang optimal. Pemaparan diatas menarik untuk diketahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali.

Tujuan dalam penelitian ini ada 2 sesuai dengan rumusan masalah yaitu, untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali dan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali.

Manfaat dari penelitian ini ada 2 yaitu manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengetahuan manajemen dan manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam merumuskan kebijakan organisasi mencapai tujuan organisasi yang optimal.

Manajemen kompensasi didalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang ahli dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerjanya. Untuk lebih memahami tentang kompensasi, berikut definisi kompensasi menurut para ahli. (Suparyadi, 2015: 271) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua imbalan yang

diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua yang didapatkan karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Motivasi kerja didalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian motivasi akan menciptakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk lebih memahami tentang motivasi kerja, berikut definisi motivasi kerja menurut para ahli. Bartol dan Martin dalam Dobre. (2013) motivasi merupakan alat yang ampuh dalam memperkuat perilaku dan pemicu kecenderungan untuk melanjutkan sesuatu dengan kata lain, motivasi adalah dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang tidak memuaskan mencapai tujuan tertentu. Adair (2007:192) menyatakan motivasi adalah suatu hal yang membuat seseorang mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan motivasi kerja adalah suatu hal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan mencerminkan kepuasan kerja karyawan atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Komitmen organisasional setiap karyawan tentu akan berbeda. Untuk lebih memahami tentang

komitmen organisasional, berikut definisi komitmen organisasional menurut para ahli. Robbins & Judge (2008:92) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans (2008:147) menyatakan komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan komitmen organisasional merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi ketika karyawan memperoleh kompensasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional di dalam perusahaan. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasional. Bhatti (2011) menemukan bahwa jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Handaru dkk. (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT X Jakarta. Rizal *et al.* (2014) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Milgo *et al.* (2014) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan. Prabowo dkk. (2015) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Pratama dkk. (2016) menemukan hal yang sama mengenai kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kee *et al.* (2016) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional, yang paling dominan antara ketiga kompensasi tersebut adalah uang muka dalam penelitian ini. Riana & Wirasedana. (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Arifin *et al.* (2016) menemukan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan tingkat pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo. Wiguna & Surya. (2017) menemukan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Fatmawati dkk. (2017) menemukan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Pitri dkk. (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB

Berdasarkan hasil empiris pada penelitian di atas, dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang optimal, berbagai penelitian

yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Danish *et al.* (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan didalam penelitiannya. Iqbal *et al.* (2013) menemukan hubungan positif yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasional. Tania & Eddy. (2013) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Rizal *et al.* (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Shaheen & Yasir (2014) menemukan bahwa pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. Rahmawati & Norhasni (2015) menemukan bahwa motivasi dan komitmen organisasional menurut hasilnya, ini positif korelasi menunjukkan bahwa relawan pramuka yang memiliki motivasi lebih juga memiliki komitmen untuk organisasi.

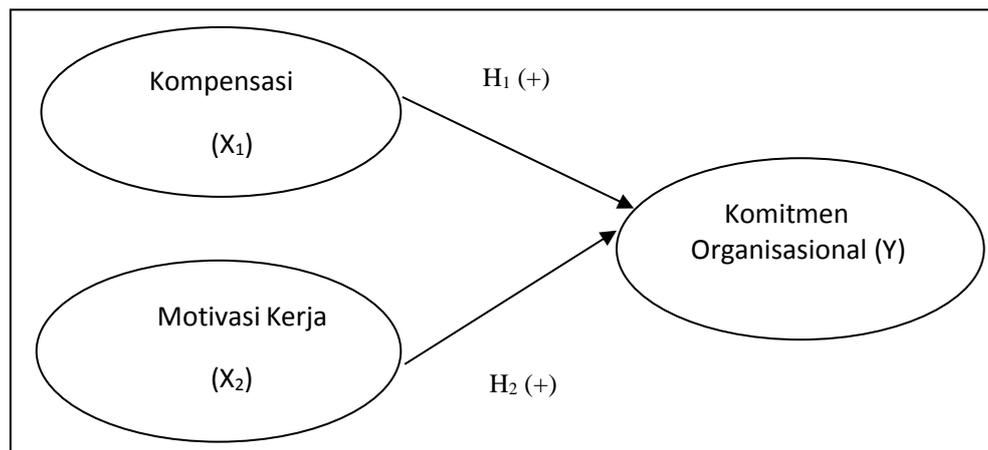
Yudha & fatin (2015) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. Karyawan termotivasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka. Yundong (2015) menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif terhadap komitmen afektif, tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif tinggi. MuraliKrishna *et al.* (2015) menemukan hasil bahwa tidak adanya motivasi akan menurunkan komitmen organisasional. Wardhani *et al.* (2015) menemukan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal.

Salleh *et al.*, (2016) menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil empiris pada penelitian di atas, dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kerangka konseptual penelitian empiris yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, membentuk kerangka konseptual pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: H₁: Bhatti (2011), Handaru dkk. (2013), Rizal *et al.* (2014), Milgo *et al.* (2014), Prabowo dkk. (2015), Pratama dkk. (2016), Kee *et al.* (2016), . Riana & Wirasedana. (2016), Arifin *et al.* (2016), Wiguna & Surya. (2017), Fatmawati dkk. (2017), Pitri dkk. (2017)

H₂: Danish *et al.* (2012), Iqbal *et al.* (2013), Tania & Eddy. (2013), Rizal *et al.* (2014), Shaheen & Yasir (2014), Rahmawati & Norhasni (2015), Yudha & fatin (2015), Yundong (2015), MuraliKrishna *et al.* (2015), Wardhani *et al.* (2015), Salleh *et al.* (2016)

METODE

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu.

Lokasi penelitian dilakukan di PT Jenggala Keramik Bali jalan Uluwatu II, Jimbaran, Kabupaten Badung, Identifikasi variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y)

Definisi operasional variabel kompensasi (X1) adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang digunakan merujuk kepada (Hasibuan, 2012: 86) sebagai berikut : Gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Definisi operasional variabel Motivasi kerja (X2) adalah suatu hal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang digunakan merujuk kepada (Ardana dkk., 2012: 193) yaitu sebagai berikut: penempatan kerja yang tepat, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, fasilitas rekreasi, jaminan kesehatan.

Definisi operasional variabel komitmen organisasional (Y) adalah suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang

tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasional yang akan digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang digunakan merujuk kepada Mayer & Allen's (1990) sebagai berikut: *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Jenis data yang digunakan yaitu: data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini seperti hasil dari kuisisioner yang akan dihitung hasilnya, menghitung sampel sedangkan data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini seperti gambar kerangka konsep penelitian, tabel kuisisioner, intepretasi.

Sumber data yang digunakan ada 2 yaitu sumber primer adalah data yang diperoleh langsung dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Jenggala Keramik Bali. Sumber sekunder adalah, data yang sudah tersedia di PT Jenggala Keramik Bali, seperti data karyawan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jenggala Keramik. Total karyawan di PT Jenggala Keramik Bali 146 orang karyawan yang terdiri dari 3 divisi yaitu 84 orang divisi produksi, 22 orang divisi *marketing* dan 40 orang divisi *general administration*.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendekatan Slovin berdasarkan jumlah populasi PT Jenggala Keramik Bali.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Nilai kritis (batas ketelitian 0,1 atau 10%)

Dengan menggunakan rumus slovin maka akan diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{146}{1 + 146(0,1)(0,1)} \dots\dots\dots(1)$$

$$n = \frac{146}{2,46}$$

$$n = 59,45$$

$$n = 60 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka didapatkan jumlah sampel PT Jenggala Keramik Bali yang akan diambil yaitu sebanyak 60 karyawan. Metode penentuan sampel yaitu *propotional stratified sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen yang valid memiliki total korelasi 0,30. Instrumen juga harus reliable memiliki total korelasi 0,60 (Sugiyono, 2013: 140). Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai data primer, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda

HASIL PEMBAHASAN

PT. Jenggala Keramik Bali merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang pembuatan dan penjualan keramik, salah satu perusahaan keramik terkemuka di Bali. Didirikan pada tahun 1976 di Sanur oleh pemilik yang bernama Bapak Wijaya, anaknya dan Bent dari negara New Zealand. Perusahaan ini didirikan tepat di belakang hotel Tanjung Sari.

Awalnya PT Jenggala Keramik Bali hanya berupa gerai keramik kecil yang memproduksi perabotan keramik untuk hotel yang dimiliki Wijaya. Tanjung Sari merupakan hotel milik Wijaya dan konsumen pertama yang menggunakan produk dari Jenggala Keramik. Kecintaan terhadap keramik membuat Wijaya, Ade, dan Bent berbagi *passion* yang sama soal keindahan bekerja dengan keramik, dan mulai saat itu teman dan orang mulai mengenal dan mulai untuk memesan.

Permintaan konsumen terhadap keramik mengantarkan usaha keramik ini di kenal oleh dunia nasional, internasional dan mengakibatkan saat ini perusahaan PT Jenggala Keramik Bali berpindah posisi di jalan Uluwatu II, Desa Jimbaran, Kabupaten Badung, karena memerlukan lahan yang luas untuk memproduksi barang. Luas lahan PT Jenggala Keramik sekitar 14.678 meter per segi yang bisa memproduksi 20 ribu *pieces* per bulannya.

Barang yang di produksi di PT Jenggala Keramik Bali sangat beragam seperti, produk rumah tangga berkualitas mulai dari peranti makan, kamar mandi dan aksesoris rumah. Produknya memiliki desain yang konsisten dan memiliki nilai histori bangsa, dan menjadi kebanggaan hasil karya dari desainer anak bangsa.

Perusahaan ini pada awalnya memiliki 30 orang karyawan dan saat ini jumlah karyawan di PT Jenggala Keramik Bali sebanyak 146 orang karyawan, yang terdiri

dari 3 divisi yaitu divisi produksi, divisi marketing, dan divisi *general administration*. Karyawan yang bekerja di PT Jenggala Keramik terdiri dari 94 jenis pekerjaan yang berbeda. Agar lebih jelas jenis pekerjaan bisa dilihat pada lampiran 2.

PT Jenggala Keramik menjalankan 2 pasar yang berbeda yaitu custom ceramics dan retail market. Pasar custom ceramics mengeksport ke berbagai negara di Timur Tengah, Amerika Serikat, Australia dan Jepang. Pasar ritel memiliki konsumen yang berasal dari berbagai kalangan kerajaan Timur Tengah dan elite Jakarta sampai bintang rock terkenal dan wisatawan yang berkunjung ke Bali.

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada PT Jenggala Keramik Bali

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase
Laki-laki	42	70
Perempuan	18	30
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (70%) dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (30%). Berdasarkan persentase yang ada menunjukkan bahwa karyawan di PT Jenggala Keramik Bali lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan tempat bekerja di bagian produksi lumayan membutuhkan tenaga lebih dan memerlukan kreativitas dan kemampuan seni.

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Pada PT Jenggala Keramik Bali

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase
<20-25	12	20
26-31	8	13,3
32-37	12	20
≥= 38	28	46,7

Jumlah	60	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan jumlah responden yang berusia < 20-25 tahun sebanyak 12 orang (20%), responden yang berusia 26-31 tahun berjumlah 8 orang (13,3%), responden yang berusia 32-37 tahun berjumlah 12 orang (20%), dan responden yang berusia diatas sama dengan 38 tahun berjumlah 28 orang (46,7%). Berdasarkan persentase diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jenggala Keramik Bali di dominasi oleh karyawan berusia diatas 38 tahun.

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Pada PT Jenggala Keramik Bali

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase
<=5	21	35
6-10	8	13,3
11-20	15	25
> 20	16	26,7
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 5 tahun berjumlah 21 orang (35%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang (13,3%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 15 orang (25%), dan responden dengan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 16 orang (26,7%). Berdasarkan persentase diatas mengenai masa kerja karyawan di PT Jenggala Keramik Bali terdapat 16 orang karyawan yang memiliki masa kerja yang melebihi dari 20 tahun. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali tinggi.

Tabel 5.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pada PT Jenggala Keramik Bali

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase
SD	1	1,66
SMP	1	1,66
SMA/Seterajat	39	65
Diploma	6	10
S1	12	20
S2	0	0
S3	1	1,66
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan jumlah responden yang menempuh pendidikan SD sebanyak 1 orang (1,66%), responden yang menempuh SMP berjumlah 1 orang (1,66%), responden yang menempuh SMA/ sederajat berjumlah 39 orang (65%), responden yang menempuh diploma berjumlah 6 orang (10%), responden yang menempuh S1 sebanyak 12 orang (20%), responden yang menempuh S2 berjumlah 0 orang (0%) dan responden yang menempuh S3 berjumlah 1 orang (1,66%). Berdasarkan persentase diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Jenggala Keramik Bali didominasi karyawan yang menempuh pendidikan terakhir di SMA/ sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa syarat untuk bekerja pada perusahaan ini memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat.

Instrumen penelitian yang valid adalah nilai korelasi total sebesar 0,30. Instrumen juga harus reliable yang berarti instrumen memiliki korelasi total 0,60, (Sugiyono, 2013:140). Tebel 6 menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan dalam variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional memiliki korelasi item total lebih dari syarat yaitu 0,30 yang memiliki arti bahwa seluruh indikator dinyatakan valid, atau telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Korelasi Total Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,836	Valid
	X1.2	0,811	Valid
	X1.3	0,729	Valid
	X1.4	0,782	Valid
	X1.5	0,774	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,840	Valid
	X2.2	0,841	Valid
	X2.3	0,799	Valid
	X2.4	0,750	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y ₁	0,865	Valid
	Y ₂	0,884	Valid
	Y ₃	0,879	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Uji Realibilitas

Tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60 yang memiliki arti bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 7.
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,884	Reliabel
Motivasi (X2)	0,821	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,848	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel ini menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari

syarat yang memiliki arti bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 8.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.784	1.258		-2.213	0.031
KOMPENSASI	0.558	0.122	0.676	4.578	0
MOTIVASI	0.163	0.145	0.166	1.125	0.265

Sumber: Data diolah, 2017

Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Jenggala Keramik Bali.

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional pada PT Jenggala Keramik Bali.

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,558, mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Jenggala Keramik Bali.

Bhatti (2011) menemukan bahwa jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Handaru dkk. (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT X Jakarta. Rizal *et al*, (2014) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Milgo *et al.* (2014) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan. Prabowo dkk. (2015) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Pratama dkk. (2016) menemukan hal yang sama mengenai kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kee *et al.* (2016) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional, yang paling dominan antara ketiga kompensasi tersebut adalah uang muka dalam penelitian ini. Riana & Wirasedana (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Arifin *et al.* (2016) menemukan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan tingkat pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo. Wiguna & Surya. (2017) menemukan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Fatmawati dkk. (2017) menemukan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Pitri dkk. (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB.

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional

H₀: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Jenggala Keramik Bali.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional pada PT Jenggala Keramik Bali.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikan $0,265 > 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,163 mengindikasikan bahwa H₁ ditolak dan H₀ diterima. Hasil ini berarti tidak sejalan dengan penemuan jurnal yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya dan motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali.

SIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diterima karyawan maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Bhatti (2011) menemukan bahwa jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Handaru dkk. (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT X Jakarta. Rizal *et al.* (2014) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Milgo *et al.* (2014) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan. Prabowo dkk. (2015) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Pratama

dkk. (2016) menemukan hal yang sama mengenai kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kee *et al.* (2016) menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional, yang paling dominan antara ketiga kompensasi tersebut adalah uang muka dalam penelitian ini. Riana & Wirasedana. (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Arifin *et al.* (2016) menemukan penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan tingkat pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo. Wiguna & Surya. (2017) menemukan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Fatmawati dkk. (2017) menemukan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Pitri dkk. (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB

Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini berarti motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan berikut ini beberapa saran untuk meningkatkan komitmen organisasional melalui kompensasi dan motivasi hasil deskriptif mengenai variabel kompensasi, didapat dengan skor terendah pada pernyataan “Saya mendapatkan insentif ketika saya berprestasi”. Oleh sebab itu

perusahaan diharapkan mampu memberikan insentif lebih kepada karyawan yang bekerja di PT Jenggala Keramik Bali. Mengenai variabel motivasi, didapat hasil skor terendah pada pertanyaan "Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya". Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan yang lebih kepada perusahaan. Mengenai komitmen organisasional menunjukkan hasil dengan skor terendah pada pernyataan keterikatan secara emosional dengan perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu lebih memperhatikan keterikatan secara emosional dengan perusahaan, seperti memberikan tunjangan seperti mengadakan liburan setiap 1 tahun sekali, atau merayakan hari ulang tahun perusahaan disuatu tempat agar lebih meningkatkan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan PT Jenggala Keramik Bali.

Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain karena penelitian ini hanya memandang komitmen organisasional dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan peran mediasi motivasi pada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, tidak menutup kemungkinan komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor individu, karakteristik, pengalaman kerja dan budaya maupun faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar industri keramik serta menggunakan model lain sebagai alat analisisnya.

REFERENSI

- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Allen, Natalie Jand John P. Mayer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 6(3):1-18.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan, Mujiati., I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber, Daya Manusia..* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, M. Zainal., Taher Alhabsji., dan Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2): 64-76.
- Bhatti, K.K. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8):25-32.
- Danish, Rizwan Qaiser., Saif-Ur-Rehman and Yasin Munir. 2012. The Impact of Motivation on Employee's, Commitment. Evidence from Public and Private Sector of Pakistan. *World Review of Business Research*, 2(1):109-118.
- Dobre, Ovidiu-Iliuta. 2013. Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio- Economic Research*, 5(1):53-60.
- Fatmawati, Lalu Suparman., dan Alamsyah AB. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1): 1-15.
- Handaru, Agung Wahyu., Shalahudin Abdillah., dan Agung AWS Wasposito. 2013. Pengaruh, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pt "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2):238-256.
- Hasibuan, MelayuSP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Askara.
- Iqbal, Nadeem., Naveed Ahmad., Muhammad Majid., Muhammad Nadeem., Komal Javed., Afsheen Zahra., and Muhammad Ateeq. 2013. Role of employee motivation on employee's commitment in the context of banking

- sector of D.G.KHAN, Pakistan. *Journal of Human Resource Management*, 1(1):1-8.
- Kee, Low Bee., Rusli bin Ahmad and Siti Mariam Abdullah. 2016. Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1):75-8.
- Luthans, Fred. 2008. *Orgaizational behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Milgo, Alice Chepkorir., Gregory Namusonge., Christopher Kanali., and Elizabeth Nambuswa Makokha. 2014. Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment. A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 6(15):117-125.
- MuraliKrishna, S. M., Lemi Tesfa and Y Rajendra Prasad. 2015. The Impact Of Employee Motivation On Organizational Commitment Of Academic Staffs Of Ambo University. *A Critical Review And Analysis Pezzottaite Journals*, 4(1): 1400-1409.
- Omotayo, Osibanjo Adewale., Pavithra S., and Adeniji Anthonia Adenike. 2014. Compensation Management and Organizational Commitment in Developing Economies. Indian Perspective. Acme Intellect International *Journal of Research in Management Social Sciences & Technology*, 8(8): 1-15.
- Pitri , Nurhidayatul., Lalu Suparman., dan Siti Nurmayanti. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi Ntb. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1(1):1-15.
- Prabowo, Akhmadi., Oarief Alamsyah., dan Noermijati. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(1):58-67.
- Pratama, Erwanda Wildam., M. Al Musadieq., dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasiol (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1):1-9.
- Rahmawati, Yeni., and Norhasni Zainal Abiddin. 2015. Relationship Between Motivation and Organizational Commitment among Scout Volunteers in East Kalimantan.. *Journal of Social Science Studies*, 2(1):51-62.
- Riana, I Gede and I Wayan Pradnyantha Wirasedanaa. 2016. The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Social and Economic Science*, 3(2):83-88.

- Rizal, Muhamad., M Syafiie Idrus., and Djumahir, Rahayu Mintarti. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studiesat Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2):64-79.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salleh, Suzila Mat., Ahmad Suffian Mohd Zahari., Nur Shafini Mohd Said., and Siti Rapidah Omar Ali. 2016. The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol.Sci*, 6 (5):139-143.
- Shaheen, Abnas., and Yasir Aftab Farooqi. 2014. Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(9):12-18.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Suparyadi,H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Tania, Anastasia., dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *AGORA*, 1(3):1-9.
- Wardhani, Winda Kusuma., Heru Susiloo., dan Mohammad Iqbal, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 2(1):1-10.
- Wiguna, Gede Nanda., Surya, Ida Bagus Ketut. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8):4156–4184.
- Yudha, Elit Prambara., dan Fatin Fadhilah Hasib. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *JESTT*, 1(5):305-323.
- Yundong, HUANG. 2015. Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment Empirical Evidences From China. *International Business and Management*, 11(3):31-44.