

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi *Ethical* Reguler PT. Pharos Indonesia

Oleh:

Anindithia Dwi Putri¹, Arif Partono Prasetio²

**^{1,2}Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Telkom**

***E-mail:* ¹anindithiadwiputri@gmail.com ²partono67@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia di Kota Jakarta. Penelitian menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala *likert* lima titik. Metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil yang telah diolah adalah regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil yang didapat pada penelitian ialah tingkat persepsi karyawan atas pemberian kompensasi dari perusahaan dan tingkat komitmen karyawan berada di kriteria sedang, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Hasil penelitian yang telah didapat ini, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi kepada karyawan guna meningkatkan rasa komitmen yang ada pada diri karyawan. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dimana terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, tidak hanya sebatas variabel kompensasi saja.

Kata Kunci: Kompensasi dan Komitmen Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai alat manajerial untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Priyono dan marnis, 2008). Perusahaan melakukan berbagai macam usaha untuk terus dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan. Hal ini tidak terlepas dari pentingnya peran karyawan yang berkompeten dan dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan agar karyawan dapat berperan aktif dan bekerja secara maksimal. Hal ini tentunya membutuhkan komitmen yang tinggi dari masing-masing karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen pada karyawan yaitu pemberian kompensasi yang adil (Hidayat, 2015).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan tinggi dan semakin baik, selain itu kompensasi juga sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu dapat berubah (Yusnita dan Sari, 2014). Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai beban pekerjaan akan membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan, hal ini tentunya dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal dan mendukung semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya perilaku negatif karyawan dan menurunnya komitmen yang nantinya akan menurunkan prestasi kerja masing-masing karyawan (Apriyanti, 2016).

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Penulis menemukan fenomena bahwa tingkat persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik melalui *preliminary test* yang dilakukan kepada 30 orang yang berada di divisi *ethical* reguler, akan tetapi ada beberapa kebijakan yang masih dianggap kurang sesuai dan belum memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu juga, dilihat dari data absensi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan pada divisi *ethical* reguler tersebut menunjukkan hasil yang tinggi dimana dalam jangka waktu selama enam bulan hanya terdapat satu karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan salah satu karyawan pada divisi tersebut yang menjabat sebagai *Group National Sales Manager* bahwa salah satu alasan mengapa tingkat absensi karyawan pada divisi tersebut sangat baik, hal ini dikarenakan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang didapatkan karyawan secara harian seperti adanya gaji pokok harian, tunjangan makan, tunjangan transpor, tunjangan telepon, dan tunjangan sewa kendaraan. Dimana para karyawan akan kehilangan gaji pokok harian dan tunjangan-tunjangan tersebut apabila tidak dapat masuk kerja.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat, kompensasi juga sifatnya tidak tetap dan selalu berubah-ubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Yusnita dan Sari, 2014). Hal ini juga didukung oleh Wulansari, et. al (2014) yang mengemukakan bahwa kompensasi dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan berdampak kepada turunnya kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan, meningkatnya *turnover*, dan juga turunnya tingkat komitmen karyawan. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat menerapkan sistem kompensasi yang menarik. Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan, menjamin keadilan antar sesama karyawan, mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, dan juga agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Wardani, 2009).

Sistem pemberian kompensasi yang sudah baik pada suatu perusahaan akan berpengaruh sangat besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan akan terciptanya simbiosis mutualisme yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan menerima balas jasa dari perusahaan dalam bentuk kompensasi yang sudah sesuai. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan di kemudian hari. Terdapat dua sifat pendekatan yang digunakan oleh Edison, et. al (2016) dalam mengukur kompensasi yaitu normatif dan kebijakan. Kompensasi bersifat normatif terdiri dari gaji atau upah, tunjangan hari raya dan komponen tetap lainnya. Sedangkan, kompensasi bersifat kebijakan yaitu kompensasi yang didasari dengan adanya pertimbangan khusus seperti tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti dan liburan.

2.2. Komitmen Karyawan

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang dapat membuat para karyawan bersedia berkorban demi kebaikan perusahaan. Masalah yang sedang atau akan dihadapi perusahaan juga merupakan masalah yang harus dipikirkan dan diselesaikan oleh para karyawan. Hal ini pun juga berlaku dengan kesuksesan dan kegagalan organisasi juga merupakan kesuksesan dan kegagalan karyawan, hal ini menunjukkan apapun kondisi perusahaannya para karyawan akan terlibat (Ismail dan Abiddin, 2010). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran secara maksimal demi memajukan perusahaan dan karyawan akan mendukung penuh semua kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan tersebut akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan lebih baik dan juga produktivitasnya dalam bekerja akan meningkat dikarenakan karyawan merasa memiliki keterkaitan hubungan yang sangat erat sehingga mendukung semua kegiatan perusahaan (Halimsetiono, 2014).

Hal ini akan berpengaruh kepada perilaku karyawan yang akan menyesuaikan dirinya terhadap organisasi, dimana karyawan tersebut akan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh perusahaan dan berusaha untuk memenuhi semua aturan perusahaan, akan lebih saling menghormati antar karyawan dan juga akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dikarenakan karyawan akan turun aktif terhadap semua kegiatan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Priansa, 2014). Alat ukur yang digunakan ialah komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif ialah komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional karyawan kepada perusahaan, komitmen kontinu yaitu adanya hubungan dengan kesadaran karyawan yang akan merasa mengalami kerugian apabila keluar dari perusahaan. Sedangkan komitmen normatif menggambarkan perasaan karyawan yang terikat kepada perusahaan (Irfan et. al: 2015).

2.3. Hubungan Kompensasi dan Komitmen Karyawan

Berdasarkan dari hasil landasan teori, penulis menemukan pernah ada penelitian yang berhubungan dengan kompensasi dan komitmen karyawan yaitu Alamelu, et. al (2015) pada industri manufaktur di India menunjukkan bahwa kompensasi karyawan terhadap komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Kemudian, Kee, et. al (2016) pada industri perbankan di Malaysia menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan kompensasi dengan komitmen. Pada industri makanan di Kenya yang dilakukan oleh Milgo, et. al (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen. Setelah itu, penelitian yang dilakukan oleh Nawab dan Bhatti (2011) pada industri pendidikan di Pakistan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen. Kemudian, Ogunnaike, et. al (2016) meneliti industri pendidikan di Nigeria yang menyatakan bahwa kompensasi dan komitmen memiliki hubungan yang signifikan. Paik, et. Al (2007) melakukan penelitian di 10 perusahaan korea pada industri ekspor yang menyatakan bahwa kompensasi dengan komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan. Fiorito, et. Al (2007) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen pada penelitian di US. Pratama, et. al (2016) melakukan penelitian pada industri keuangan di gresik menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian, Sudiarditha (2013) pada industri perhotelan di Bali meneliti adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dalam bidang atau industri apapun sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan, penulis menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Responden

Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan nonprobabilitas dengan kategori *convenience sampling*. Dari 157 jumlah karyawan yang ada pada divisi tersebut hanya 137 kuisisioner yang kembali sebagai sampelnya. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan yang berada di divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia yang berjumlah 157 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis ialah menggunakan metode kuisisioner dan membagikannya kepada divisi tersebut dan kembali sebanyak 137 kuisisioner. Tingkat pengembalian kuisisioner dari responden sebesar 86%. Pada penelitian ini diketahui karakteristik responden terdiri dari 74% pria dan 26% wanita. Dilihat dari karakteristik usia responden, didominasi oleh usia >30-35 tahun dengan presentase sebesar 26% dan yang terendah yaitu karyawan yang berada di atas umur 50 tahun dengan presentase sebesar 2%. Berdasarkan lama bekerja responden, didominasi dengan responden yang bekerja di perusahaan dengan rentan waktu diatas lima sampai dengan 10 tahun sebanyak 45 orang karyawan dengan presentase sebesar 33% dan yang terendah responden yang bekerja dengan rentan waktu dibawah satu tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 12%. Karakteristik responden berdasarkan posisi dalam bekerja di perusahaan didominasi oleh responden yang berada di posisi SPV sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 36% dan terendah di posisi GNSM sebanyak 1 orang responden dengan presentase sebesar 1%. Selanjutnya, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden yang didominasi oleh tingkat S1 sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 36% dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 hanya berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Terakhir, karakteristik responden berdasarkan rentang gaji yang didominasi oleh responden dengan rentang gaji >3.000.000 - 6.000.000 sebanyak 97 karyawan dengan presentase 71% dan terendah dengan rentang gaji >12.000.000-15.000.000, >15.000.000-20.000.000, dan >21.000.000 dengan masing-masing sebanyak dua orang dengan presentase masing-masing sebanyak 1%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1. Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Pria	102	74%	100%
	Wanita	35	26%	
Usia	< 20	0	0%	100%
	20– 25	29	21%	
	> 25 – 30	31	23%	
	> 30 – 35	36	26%	
	> 35 – 40	19	14%	
	> 40 – 45	12	9%	
	> 45 – 50	7	5%	
	> 50	3	2%	

Lama Bekerja	< 1 tahun	16	12%	100%
	1 - 3 tahun	28	20%	
	> 3-5 tahun	25	18%	
	> 5-10 tahun	45	33%	
	> 10 tahun	23	17%	
Posisi Dalam Bekerja	MR	48	35%	100%
	SPV	50	36%	
	ASM	23	17%	
	SM	10	7%	
	NSM	5	4%	
	GNSM	1	1%	
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	41	30%	100%
	Diploma	45	33%	
	S1	50	36%	
	S2	1	1%	
Rentang Gaji	> 3.000.000 – 6.000.000	97	71%	100%
	> 6.000.000 – 9.000.000	24	18%	
	> 9.000.000 – 12.000.000	10	7%	
	> 12.000.000 – 15.000.000	2	1%	
	> 15.000.000 – 20.000.000	2	1%	
	> 21.000.000	2	1%	

3.2. Pengukuran

Kuisisioner dalam penelitian ini terdiri dari 14 *item* pernyataan mengenai persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan dan 20 pernyataan mengenai tingkat komitmen karyawan. Penulis menggunakan instrumen skala *likert* lima titik. Skala *likert* ialah skala yang terdiri dari pernyataan yang mengungkapkan suatu hal dari yang sangat baik sampai yang tidak baik terhadap suatu objek tertentu yang hasilnya nanti akan dijumlahkan (Cooper dan Schindler, 2011). Bobot yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu-ragu (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Dimensi yang terdapat di dalam variabel kompensasi didasari dari kompensasi yang bersifat normatif dan kebijakan (Edison, 2016). Untuk variabel komitmen menggunakan 3 dimensi yaitu dimensi afektif, normatif, dan kontinuans (Irfan et. al: 2015). Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh *item* pernyataan dinyatakan valid dengan pengukuran tingkat signifikansi 5% (0,05). Seluruh *item* pernyataan juga dinyatakan *reliable* dengan hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,780, sedangkan untuk variabel komitmen karyawan yaitu sebesar 0,799. Salah satu contoh *item* pernyataan terkait kompensasi seperti, upah yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan. Adapun pernyataan terkait komitmen karyawan seperti saya berbicara positif tentang perusahaan kepada orang lain.

3.3. Teknik Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini ialah regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, analisis regresi juga digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat berskala interval kontinu dari nilai spesifik variabel bebas (Zikmund et. al, 2010). Pengolahan data yang dilakukan penulis menggunakan *software* SPSS. Sedangkan, untuk analisis deskriptif merupakan perubahan dari data-data yang masih mentah dengan cara menggambarkan setiap karakteristik dasarnya seperti kecenderungan sentral, Distribusi, dan variabilitas. Hal ini digunakan peneliti untuk membuat kesimpulan mengenai karakteristik seluruh populasi yang sedang diteliti (Zikmund et. al, 2010).

IV. PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini, koefisien korelasi menunjukkan nilai signifikansi (*Sig*) kompensasi sebesar 0,000. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser*, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Artinya asumsi normalitas terpenuhi atau data terdistribusi dengan normal. Setelah itu, hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode uji *Glejser*, menunjukkan nilai kompensasi sebesar 0,905 lebih besar dari 0,05 hal tersebut mengindikasikan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Hasil uji selanjutnya terkait uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 25,5% terhadap komitmen karyawan, yang ditunjukkan oleh *R square*. Koefisien korelasi yang dinotasikan dengan *R* pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,505. Artinya korelasi atau hubungan antara kompensasi dan komitmen berada di tingkat sedang (Neolaka, 2014).

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Memang unsur penilaian komitmen karyawan tidak hanya melibatkan faktor kompensasi, tetapi ada faktor lain yang juga ikut berperan mempengaruhi komitmen karyawan. Hal ini dikarenakan faktor kompensasi memiliki pengaruh yang tidak begitu besar terhadap meningkatkannya komitmen karyawan yang ada di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Tingkat persepsi pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pastinya berbeda-beda. Karyawan akan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik apabila sudah dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan. Apabila terjadi kontradiksi antara sistem yang diterapkan perusahaan berbeda dengan kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan belum baik atau sesuai dengan kebutuhannya. Hal tersebut bisa saja terjadi dikarenakan kebutuhan dari masing-masing karyawan tentu berbeda maka dari itu menimbulkan persepsi yang berbeda juga.

Tingkat komitmen karyawan yang tinggi atau rendah tidak hanya dilatarbelakangi oleh kompensasi, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Hal ini dikarenakan banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi timbulnya komitmen karyawan. Pada penelitian ini, sistem pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan tetapi dengan presentase yang bisa dibilang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor lain yang bisa membuat komitmen karyawan menjadi meningkat, hal ini dilakukan guna untuk meningkatkan komitmen karyawan yang nantinya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Literatur terdahulu mengenai kompensasi dan komitmen karyawan yaitu Alamelu, et.al (2015) pada industri manufaktur di India menunjukkan bahwa kompensasi karyawan terhadap komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dan positif sama halnya dengan Kee, et. al (2016) pada industri perbankan di Malaysia. Pada industri makanan di Kenya yang dilakukan oleh Milgo, et. al (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen. Setelah itu, penelitian dilakukan oleh Nawab dan Bhatti (2011) pada industri pendidikan di Pakistan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen, kemudian sama dengan Ogunnaike, et. al (2016) meneliti industri pendidikan di Nigeria. Paik, et. al (2007) melakukan penelitian di sepuluh perusahaan korea pada industri ekspor yang menyatakan bahwa kompensasi dengan komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan. Fiorito, et. al (2007) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen pada penelitian di US. Pratama, et. al (2016) melakukan penelitian pada industri keuangan di gresik menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian, Sudiarditha (2013) pada industri perhotelan di Bali meneliti adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dalam bidang atau industri apapun sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan.

Jadi penelitian yang dilakukan sebelumnya menguatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_1 yaitu, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen karyawan di departemen pemasaran divisi *ethical* reguler PT. Pharos Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya, ruang lingkup penelitian hanya dilakukan di satu divisi saja yaitu divisi *ethical* reguler. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linier sederhana, dimana hanya melibatkan satu variabel *independent* yaitu kompensasi dan satu variabel *dependent* yaitu komitmen karyawan. Selain itu untuk mengukur kompensasi, hanya terdiri dari dimensi normatif dan dimensi kebijakan. Untuk penelitian di masa mendatang, guna memperbaiki penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode regresi linier berganda. Sehingga melibatkan variabel *independent* lain yang dapat memengaruhi variabel *dependent* dan hasil temuan penelitian akan memperluas ruang lingkup pembahasan terkait komitmen karyawan. Salah satu contoh variabel yang dapat digunakan peneliti selanjutnya seperti kinerja karyawan atau budaya organisasi. Tujuan penelitian diharapkan dapat lebih bervariasi tidak hanya terbatas pada pengaruh atau hubungan, tetapi

dapat menganalisis permasalahan dan memberikan metode untuk meningkatkan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan dan komitmen karyawan. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada industri yang berbeda, sehingga demografi responden lebih beragam. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat dijadikan sebagai referensi baik bagi perusahaan atau praktisi akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamelu, R., Surulivel, S. T., Motha, L. C. S., Amudha, R., Selvabaskar, S. (2015). Corralates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 6, No. 5. 335-341.
- Apriyanti. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 10, No. 1. 10-13.
- Edison E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (1st ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., Meurs, J. A. (2007). Organizational Commitment, Human Resources Practices, and Organizational Characteristics. *Journal Of Managerial Issues*. Vol. 19, No. 2. 186-207.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk menurunkan angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. Vol. 8, No. 8. 339-345.
- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Syariah cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*. Vol. 3, No. 1. 334-341.
- Irfan, R., Mukhlis, Y., Amri. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 2. 108-117.
- Ismail, N. dan Abiddin, N. Z. (2010). Tinjauan Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap Organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Vol. 6, No. 1. 1-16.
- Kee, L. B., Ahmad, R. B., Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*. Vol. 1, No.1. 75-85.
- Milgo, A. C., Namusonge, G., Kanali, C., Makokha, E. N. (2014). Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment: A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya. *European Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 15. 117-125.

- Nawab, S. dan 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*. Vol. 2, No. 8. 25-32.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E., Famuwagun, O. E. (2016). Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 7, No. 3. 296-301.
- Paik, Y., Parboteeah, K. P., Shim, W. (2007). The Relationship Between Perceived Compensation, Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Case Of Mexican Workers In The Korean Maquiladoras. *International Journal Of Human Resource Management*. Vol. 18, No. 10. 1768-1781.
- Pratama E. W., Musadieg, M. A., Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34, No. 1. 1-9.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM (1st ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Suarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Suatu Survey pada Hotel Bintang di Daerah pengembangan Pariwisata Bali). *Jurnal Manajemen*. Vol. 17, No. 3. 321-336.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali unit pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*. 1-11.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 14, No. 2. 163-171.
- Yusnita, N. dan Sari, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone AQUA). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi*. Vol. 2. 23-27.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., Griffin, M. (2010). *Business Research Methods (8th ed.)*. South Western: Cengage Learning.