

The Influence of Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance in the Production Division of PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency

(Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Production PT Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang)

Agnes Marbun, Bizzma Buana Amriki Soebadio
Tanri Abeng University

Abstract

The purpose of this study is to determine how much influence organizational commitment and compensation simultaneously have on employee performance in the Production section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

This study uses a quantitative descriptive method, namely research that describes variables as they are supported by data in the form of numbers generated from actual conditions. The population in this study were all employees in the Production section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. The research sample consisted of 92 respondents. This study uses the slovin formula, so the sample in this study uses the entire population to be used as respondents as many as 1185 employees. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using SPSS 26. The validity of the data was obtained through the t test (partial) and simultaneous F test.

The results of this study indicate that (1) partially, organizational commitment significantly influences employee performance in the Production section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the t count value > t table (5.436 > 1.987) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, compensation significantly influences employee performance in the Production section at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the t count value > t table (5.351 > 1.987) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, organizational commitment and compensation significantly influence employee performance in the Production section at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang Regency, which is indicated by Fcount > Ftable (64.770 > 3.10) with a significance level of 0.000, thus H_a is accepted and H_0 is rejected.

Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of organizational commitment and compensation, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee performance in the Production section at PT. Adis Dimension Footwear Tangerang Regency

Keywords: Organizational Commitment, Compensation and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Production* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Production* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Sampel penelitian berjumlah 92 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Production* pada PT. Adis Dimension

Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,436 > 1,987$) dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (2) Secara parsial, kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Production* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,351 > 1,987$) dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, komitmen organisasi dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Production* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,770 > 3,10$) dengan taraf signifikansi $0,000$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kompensasi baik secara parsial atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Production* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Tidak hanya dituntut memiliki keterampilan dan kemampuan, karyawan juga diharapkan memiliki semangat kerja tinggi demi mencapai hasil optimal. Perusahaan bergantung pada efektivitas kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan, menjadikan SDM sebagai elemen strategis yang harus dikelola secara tepat, terlebih di era globalisasi yang menuntut daya saing tinggi.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti suasana kerja yang nyaman, motivasi, kompensasi yang layak, dan komitmen kerja. Tanpa adanya SDM yang kompeten, meskipun fasilitas dan dana tersedia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, manajemen harus fokus mengembangkan potensi individu demi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga menjadi alat untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Kompensasi yang adil dan tepat waktu akan membentuk hubungan positif antara perusahaan dan karyawan. Namun, ketimpangan atau keterlambatan dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Selain kompensasi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, menciptakan kompensasi yang profesional dan mendorong pencapaian kinerja yang maksimal.

PT Adis Dimension Footwear, produsen sepatu Nike, menghadapi tantangan dalam aspek kinerja karyawan meskipun telah memberikan kompensasi yang sesuai. Permasalahan seperti ketidakmerataan dan keterlambatan kompensasi serta

rendahnya komitmen kerja menjadi hambatan utama. Peneliti tertarik mengkaji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di bagian produksi, guna mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi hasil kerja di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi dan kompensasi.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Production PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebanyak 1185 karyawan. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dalam penelitian kuantitatif rumus yang digunakan rumus Slovin dan dihasilkan sejumlah 92 responden yang akan menjadi subjek penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian *Production* PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dimana angket ini meminta tanggapan pegawai tentang variabel yang diteliti. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari buku – buku, jurnal, surat kabar, internet, majalah, makalah, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data-data yang didapat dari PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang dan struktur organisasi dan lainnya.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 30, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan

dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear di Kabupaten Tangerang. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 92 orang dari total seluruh karyawan PT. Adis Dimension Footwear.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu 67 responden atau sekitar (72,8%). Berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas terdapat 42 responden atau sekitar (45,7%) berada pada rentang usia 20-25 tahun. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki lama bekerja $<$ 1 tahun sebanyak 31 responden atau sekitar (33,7%).

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Komitmen organisasi (X1): 0,801
- Kompensasi (X2): 0,805
- Kinerja karyawan (Y): 0,856

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Komitmen organisasi (X1)	0,587	0,000
Kompensasi (X2)	0,410	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk komitmen organisasi adalah 0,000 ($<$ 0,05) dan untuk kompensasi adalah 0,000 ($<$ 0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.022	2.763		1.818	.012
	Komitmen Organisasi	.587	.108	.441	5.436	.000
	Kompensasi	.410	.077	.434	5.351	.000

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 64,700$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data lengkap hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2510.384	2	1255.192	64.700	.000 ^b
	Residual	1726.605	89	19.400		
	Total	4236.989	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592 menunjukkan bahwa 59,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

B. Analisis dan Interpretasi Hasil

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan kompensasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Production PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,436) > t tabel (1,987) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9%.

Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Production PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,351) > t tabel (1,987) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,8%.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Komitmen organisasi yang tinggi akan lebih meningkat jika didukung oleh kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari **Oka Prayogie (2024)** yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM dan Umum PT. X wilayah Jakarta, dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM dan Umum PT. X wilayah Jakarta.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tri Handoyo (2024) yang menekankan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja. Kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis:

Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan evaluasi di perusahaan dengan memperhatikan pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memperluas pengetahuan atau cakrawala berpikir dalam hal pengembangan wawasan di bidang manajemen. Selain itu, merupakan kesempatan yang baik untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan penerapan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah terhadap masalah yang ada

dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Production PT. Adis Dimension Footwear. Secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan kompensasi memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 59,2% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pemberian komitmen organisasi yang tepat dan penciptaan kompensasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Beberapa hal disarankan untuk diperhatikan oleh pihak manajemen yaitu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa meningkatkan komitmen organisasi para karyawan dengan menerapkan “The Commitment of Wheel”. Pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan mengutamakan nilai – nilai kemanusiaan, melakukan komunikasi dua arah, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, memberikan jaminan keamanan dan imbalan yang jelas agar kesejahteraan karyawan dapat terjamin, serta dapat meyakinkan individu memiliki kesempatan sama dalam mengaktualisasikan kemampuannya.

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Untuk peneliti di masa yang akan datang disarankan untuk memperluas penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain komitmen organisasi dan kompensasi dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualitas penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Frinanda, M. K., Husniati, R., & Fadhilah, A. M. (2021). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koni kota depok. *Prosiding Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. Aliansi : *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap
- Sulistiowati, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Transformasi Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(2), 193–207. <https://doi.org/10.37504/map.v7i2.621>
- Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2, 60–67. <https://doi.org/10.31963/akunsika.v2i2.2731>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>