

**KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN
(Studi Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan)**

Bayu Aji Santoso ¹

Email : elbayslfc@gmail.com

¹ Program Studi Manajemen, STIE KH Ahmad Dahlan Lamongan

Elliv Hidayatul Lailiyah ²

Email: ellivhidayatullailiyah@gmail.com

² Program Studi Manajemen, STIE KH Ahmad Dahlan Lamongan

Sawabi ³

Email: sawabi@gmail.com

³ Program Studi Manajemen, STIE KH Ahmad Dahlan Lamongan

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia memiliki nilai index komitmen yang rendah. Index komitmen karyawan di Indonesia dalam *Commitment Index* Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt hanya 57% yang lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Hal ini berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk rendah di kawasan Asia Pasifik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan, dengan sampel penelitian berjumlah 60 karyawan sebagai responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa jawaban dari kuisioner yang diperoleh dengan teknik *total sampling*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi , Disiplin kerja , Komitmen karyawan

ABSTRACT

The success of a company can be determined by the human resources that are in it. The concept of commitment is an important aspect of the philosophy of human resource management. Lack of understanding of commitment makes the State of Indonesia has a low Commitment Index Value. Index of employee commitment in Indonesia according to Watson Wyatt's calculation, is only 57% lower by 7 points compared to Asia Pacific. This means that the level of employee loyalty in Indonesia is low in the Asia Pacific region. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee commitment. This research was conducted at PT. Cahaya Indah Madya Pratama. The study population was employees at PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan, with a sample of 60 employees as respondents. This research is quantitative by using primary data sources in the form of answers from questionnaires obtained by total sampling technique. Data analysis tools used in this study are multiple linear regression test with the help of a SPSS computer program. Based on the results of data analysis, it can be

concluded that compensation has a positive effect on employee commitment. Work discipline has a positive effect on employee commitment.

Keywords: *Compensation, Work discipline, Employee commitmen*

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Adanya karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing. Tiga level strategi perusahaan yang dikenal antara lain strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi level fungsional adalah strategi SDM, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan SDM dan staffnya (Wirawan, 2009:47-48).

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia memiliki nilai index komitmen yang

rendah. Index komitmen karyawan di Indonesia menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% yang lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Hal ini berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk rendah di kawasan Asia Pasifik. Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*.

PT Cahaya Indah Madya Pratama merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi di kota Lamongan. Penulis menemukan fenomena bahwa tingkat persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik melalui *preliminary test* yang dilakukan kepada 60 orang yang berada di PT Cahaya Indah madya Pratama. Akan tetapi ada beberapa kebijakan yang masih dianggap kurang sesuai dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu juga, dilihat dari data absensi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan menunjukkan hasil yang tinggi dimana dalam jangka waktu selama enam bulan terakhir. Tabel 1 merupakan tabel tingkat absensi karyawan. Sepanjang tahun 2019 karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama menunjukkan tingkat absensi yang tinggi.

Tabel 1. Absensi Karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama Tahun 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi Tidak hadir
Juli	23	60	70
Agustus	24	60	80
September	23	60	75
Oktober	26	60	70
November	25	60	68

Desember	24	60	72
----------	----	----	----

Sumber : PT. Cahaya Indah Madya Pratama,2019.

Permasalahan yang terjadi di PT. Cahaya Indah Madya Pratama, bahwa tingkat kedisiplinan sangatlah rendah dimana masih sering terjadi karyawan yang masa jam istirahatnya sudah habis tapi masih memanfaatkan jam istirahat tersebut. Selain itu, sering terjadi keterlambatan jam pada saat jam masuk kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu di perhatikan oleh suatu perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan. Alamelu *et al* (2015) pada industri manufaktur di India menunjukkan bahwa kompensasi karyawan terhadap komitmen memiliki pengaruh yang positif. Hal yang sama dilakukan oleh Kee *et al* (2016) pada industri perbankan di Malaysia. Milgo *et al* (2014) melakukan penelitian pada industri makanan di Kenya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen. Beberapa penelitian lain Nawab dan Bhatti (2011), Ogunnaike *et al* (2016), Paik *et al* (2007), Fiorito *et al* (2007), Handaru *et al* (2013) juga menemukan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap komitmen. Penelitian Liana dan Irawati (2014), Wowor *et al* (2016) dan Astuti (2018) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Karyawan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ada empat faktor diantaranya faktor personal, karakteristik jabatan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan unsur komitmen yang dikembangkan oleh Triatna (2015:122), yaitu:

a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada di

- dalam organisasi begitu pula sebaliknya.
- b. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi.
Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
 - c. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi karena merasa memiliki organisasi.
 - d. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran
Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap

dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tuga peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Michael dan Harold (1993) dalam Djati (2003) terbagi dalam tiga bentuk yaitu :

- a. Kompensasi material
Merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.
- b. Kompensasi sosial
Berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
- c. Kompensasi aktivitas
Merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah

perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi perusahaan untuk berkembang. Disiplin yang baik merupakan cerminan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2008 : 444).

Secara sederhana disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-paraturan dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

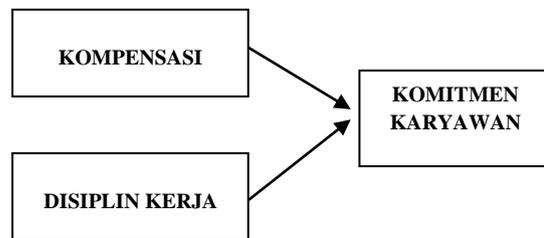
Rivai (2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

- a. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan terhadap standart kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan
Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
- d. Tingkat kewaspadaan
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Hipotesis Penelitian

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan



Gambar 1. Kerangka konsep

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan metode teknik kuisisioner, observasi, dan dokumentasi yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan sebab akibat diantara variabel yang ada melalui pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden yang diambil dengan teknik *total sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan *software* SPSS versi 26. Langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian yaitu pertama meyebarakan kuesioner. Kedua, Setiap indikator pernyataan dari kuesioner diukur menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai mulai 1 yang menunjukkan pernyataan sangat tidak setuju hingga 5 yang menunjukkan pernyataan sangat setuju. Ketiga, melakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Keempat melakukan regresi linier

berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner yang disebarakan sejumlah 60 eksemplar kepada karyawan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Seluruh kuisisioner yang dibagikan kepada responden telah diisi dan dikembalikan. Hal ini berarti *Respon Rate* 100 % dan observasi penelitian berjumlah 60 observasi. 45 atau 75% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 15 orang atau 25% responden berjenis kelamin perempuan. Terdapat 30 orang atau 50% responden lulusan SMA/SMK. Terdapat 1 orang atau 1,7% responden lulusan Diploma. Terdapat 26 orang atau 43,3% responden merupakan lulusan Sarjana (S1) serta 3 orang atau 3% merupakan lulusan PascaSarjana (S2).

Penelitian ini telah melaksanakan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas. Hasil dari uji yang telah disebutkan adalah telah memenuhi syarat yaitu valid, reliabel, normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terjadi heterokedastisitas. Tabel 2 merupakan Hasil regresi linier berganda.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Koefisien Regresi	Nilai Signifikansi
Variabel Dependen : Komitmen Karyawan		
Variabel Independen : Kompensasi, Disiplin Kerja		
Konstanta	12,363	0,001
Kompensasi (X1)	0,451*	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,246*	0,001
N	60	
R Square	0,384	
*Signifikan pada 1%		

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,363 + 0,451X_1 + 0,246X_2$$

Dari hasil analisis regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12,363 menunjukkan bahwa ketika kompensasi dan disiplin kerja tetap, maka komitmen sebesar 12,363.
2. Koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,451 dapat diartikan apabila kompensasi naik sebesar 1 poin, maka komitmen akan naik sebesar 0,451. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi komitmen karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,246 maka dapat diartikan apabila disiplin kerja naik sebesar 1 poin, maka komitmen akan naik sebesar 0,246. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi komitmen karyawan.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini sebesar 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil analisis mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien 0,451 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$. Syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai signifikan yang harus lebih kecil dari 0,01 telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian

hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.

Kompensasi adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya Komitmen karyawan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama sudah menerima kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, pihak karyawan merasa puas dengan tunjangan yang sudah diberikan oleh perusahaan, akan tetapi karyawan menginginkan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan makan.

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Hal ini dikarenakan faktor kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap meningkatnya komitmen karyawan yang ada di PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Tingkat persepsi pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbeda-beda. Karyawan akan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik apabila sudah dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan.

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 dengan presentase yang besar .

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil analisis mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien 0,246 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,01$. Syarat untuk penerimaan hipotesis yaitu nilai signifikan yang harus

lebih kecil dari 0,01 telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pada karyawan PT. Cahaya indah Madya Pratama sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan.

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa terdapat disiplin kerja di perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang terjadi PT. Cahaya Indah Madya Pratama bahwa karyawan menjalankan semua aturan yang telah disepakati secara bersama-sama dengan baik dan memelihara peralatan dengan baik. Adanya disiplin kerja, manajemen PT. Cahaya Indah madya pratama dapat mengenali masalah komitmen karyawan yang ada untuk kemudian melakukan tindakan penyelesaian yang diperlukan dan dapat mengenali hasil yang dicapai sesuai dengan rencananya secara efektif dan efisien.

Peran Disiplin kerja di PT. Cahaya Indah madya pratama adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Selain itu juga menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana,

barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan, dan tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang tinggi pada karyawan juga akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi. Adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh karyawan, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Disiplin kerja yang terlaksana secara baik dan tinggi akan memberikan dukungan dan kemudahan serta kesenangan bagi karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan komitmen serta dapat membantu pencapaian kinerja yang diharapkan.

Penerapan Kompensasi dan Disiplin kerja merupakan unsur penting dalam upaya meningkatkan Komitmen

karyawan. Sistem pemberian kompensasi yang sudah baik pada suatu perusahaan akan berpengaruh sangat besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Budaya disiplin yang dimiliki oleh karyawan, dapat diartikan mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati.

Saran

Adapun saran yang diberikan yaitu bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah karyawan yang terkait dengan kompensasi dan disiplin kerja pada PT Cahaya Indah Madya Pratama. Terdapat langkah yang bisa ditempuh dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya yaitu dapat mengevaluasi kembali pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner agar dapat memperlihatkan keakuratan variabel dalam hasil penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan waktu penyebaran kuisisioner agar mendapatkan responden yang maksimal. Waktu penyebaran kuisisioner disarankan tidak pada waktu jam sibuk sehingga penyebaran kuisisioner tidak mengganggu pekerjaan responden serta lebih banyak responden yang akan bersedia untuk mengisi kuisisioner. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan/menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamelu, R., Surulivel, S.T., Motha, L.C.S., Amudha, R., and Selvabaskar, S. (2015). Correlates of Employee Compensation and Commitment. *Mediterranean*

- Journal of Social Sciences*. 6 (5): 335-341.
- Anthony, R. N. dan Govindarajan. (2003). Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi 1, Buku 2. Penerbit Salemba Empat.
- Astuti, Lia . 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan (studi kasus karyawan bagian pelaksana pada PT Warnatama Cemerlang di Kota Tangerang). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Djati, S Pantja, dan Khusaini, M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1.
- Handaru, A.W., Utomo, T., Sudiarditha. 2013. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di rs "x". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4(1) : 116-135.
- Handoko, Hani T. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Jungmi Oh, Fiorito Susan S., Cho Hira, Hofacker Charles F. 2007. Effects of design factors on store image and expectation of merchandise quality in web-based stores. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 1-13.
- Kee, Low Bee., Rusli bin Ahmad., Abdullah, Siti Mariam. 2016. Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*. 1(1): 75-85.
- Kuntjoro, Zainudin,. 2002. Komitmen Organisasi www. e-psikologi.com
- Liana.Yuyuk., Irawati,Rina. 2014. Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 3(1) : 17-34.
- Mathis dan Jackson, John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. (1993). *Money is Everything*. New York: Annual Report HR.
- Milgo, Alice Chepkorir., Namusonge, Gregory., Kanali,Christopher., 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.
- Nawab, S. and 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.
- Ogunnaike, O.O., Akinbola, O.A., and Ojo, O.A. 2016. Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives. *Journal of Educational and Social Research*. Vol. 4, No.1,: 197-203.
- Paik. Y., K. Praveen Parboteeah., Shim, .2007. The relationship between perceived compensation, organizational commitment and job satisfaction: the case of Mexican workers in the Korean Maquiladoras. *The International Journal of Human Resource Management*. 18 (10).
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

Perusahaan. Jakarta: PT.
Rajagrafindo Persada
Triatna,Cepi. 2015. Perilaku
Organisasi. Bandung: PT.Remaja
Rosdakarya
Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia. Jakarta:
Salemba Empat.

Wowor, Gerry J. Jr., Sumayku,Sontje M.,
Siwi M. O., 2016. Pengaruh
Lingkungan Kerja dan Disiplin
Terhadap Komitmen
Organisasional Pada Karyawan
Media Cahaya Pagi. *Jurnal
Administrasi Publik*. 1-12.