

ANALISIS KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA)

Adelia Balerina¹⁾, Bunga Indah Sartika Daulai²⁾, Nuradita Damayanti³⁾, Gokma Dody Parulian S⁴⁾, Ikhah Malikah, S. E., M. M⁵⁾
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence		
Email: ¹⁾balerinaadel@gmail.com , ²⁾bungadaulay2@gmail.com , ³⁾Nuraditadamayanti@gmail.com , ⁴⁾gokmadosy7533@gmail.com ⁵⁾ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 29 Januari 2024	Accepted: 8 Februari 2024	Published: 9 Februari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komite organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri produksi udara. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, menganalisis data melalui teknik analisis data interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, hubungan karyawan, dan pengembangan karir; komite organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti visi perusahaan, budaya, kepemimpinan, loyalitas, dan identitas; kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, waktu, inisiatif, dan lingkungan kerja; dan kepuasan kerja dan komite organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komite organisasi dengan memberikan panduan yang tepat, mendorong motivasi positif, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan hubungan karyawan, dan memberikan pelatihan dan pengembangan karir.

Kata kunci: kepuasan kerja, komite organisasi, kinerja karyawan

Latar Belakang

PT. Tirta Investama bekerja di industri minuman dan minuman ringan dengan merek terkenal seperti Aqua, Vit, dan lainnya. PT. Tirta Investama menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas dan produktivitas karyawannya serta mempertahankan komitmen organisasi mereka. Karena itu, studi kasus tentang komitmen organisasi menjadi sangat relevan dan penting.

Perusahaan harus memahami dan mengukur komitmen organisasi mereka dengan cermat seiring dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis global dan ekspektasi karyawan. Komitmen yang kuat dapat membuat karyawan lebih produktif, bersemangat, dan setia kepada perusahaan, sementara komitmen yang rendah dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Studi kasus ini akan memberi kita pemahaman yang lebih baik tentang budaya perusahaan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan karir, kompensasi, keseimbangan kerja-hidup, keterlibatan karyawan, dan elemen lainnya yang berkontribusi terhadap komitmen karyawan PT. Tirta Investama. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil tindakan

strategis untuk meningkatkan komitmen karyawannya, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Komitmen organisasi dapat meningkat karena orang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, yang meliputi dukungan moral, penerimaan nilai-nilai yang ada, dan tekad dalam diri mereka untuk melakukan sesuatu untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan lebih mengutamakan kepemimpinan.

Tinjauan Pustaka

1. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Hamali (2016), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan pada waktu yang telah ditetapkan dan berdampak pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan dianggap baik jika kinerjanya sesuai dengan harapan dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 94), "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu." Sementara Suyadi Prawirosentono (2008: 2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka.

b. Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013, hlm. 67–68):

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (kompetensi), sehingga karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja mereka; kondisi ini menggerakkan mereka untuk melakukan apa yang mereka lakukan.

3) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, sehingga mereka berpikir dan bertindak dengan cara yang akan memberikan kontribusi nyata untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:135), kepentingan perusahaan untuk memberikan kompensasi adalah untuk memperoleh imbalan yang lebih besar dari prestasi kerja karyawan. Di sisi lain, kepentingan karyawan atas kompensasi adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka serta mendapatkan perlindungan finansial untuk diri mereka sendiri.

Kompensasi, menurut Rivai (2004:357), adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan.

b. Faktor-faktor Kompensasi

Faktor kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan PT Tirta Investama adalah perusahaan yang beroperasi di industri tertentu, dan menerapkan strategi kompensasi yang cerdas dapat membangun budaya kerja yang produktif dan memotivasi. Faktor-faktor berikut adalah:

1. Gaji yang Kompetitif
2. Bonus Berbasis Kinerja
3. Tunjangan dan Fasilitas Tambahan
4. Pengembangan Karir
5. Keseimbangan Kerja-Hidup
6. Pengakuan dan Penghargaan
7. Keadilan dan Transparansi
8. Umpan Balik dan Evaluasi Kinerja yang Konstruktif

3. Teori Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2008:117), adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya.

Menurut Handoko (2001:193-194) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seorang pekerja melihat pekerjaan mereka. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ditunjukkan oleh kepuasan kerja mereka. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan bosan dengan pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja cepat atau lambat akan menjadi tidak dapat diandalkan, menyebabkan kemangkiran dan prestasi kerja yang buruk.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:15), beberapa hal berikut mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Tidak ada kesempatan untuk memperoleh pengalaman atau meningkatkan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Hal ini sering disebut sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan karyawan, baik pria maupun wanita. Perasaan karyawan saat bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman.

3. Gaji

Gaji yang lebih tinggi menyebabkan ketidakpuasan, dan tidak banyak orang yang menyatakan bahwa mereka puas dengan gaji mereka.

4. Pengawasan

Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan atasannya bagi pegawai. Absensi dan turnover dapat terjadi karena supervisi yang buruk.

5. Faktor intrinsik dalam karyawan

Karakteristik yang ada pada karyawan membutuhkan kemampuan khusus. Kepuasan akan dipengaruhi oleh kesulitan dan kemudahan tugas.

6. Kondisi Kerja

Kondisi tempat kerja termasuk ventilasi, penyalinan, kantin, dan tempat parkir.

4. Teori Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi, menurut Robbins (2008:69) merupakan elemen perilaku. Menurut Kreitner & Kinicki (2008:274), komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya. Luthans (2006:249) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu dan berusaha keras untuk mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Sangat penting untuk memahami cara karyawan berinteraksi dengan perusahaan dan bagaimana hal ini berdampak pada produktivitas mereka untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pertama-tama, kepemimpinan yang baik sangat penting. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mendukung anggota staf cenderung meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, menganalisis data melalui teknik analisis data interaktif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif karena jenis penelitian ini memberikan pandangan secara filosofis tentang subjek penelitian dan realitasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan interpretatif, yang merupakan pendekatan umum yang melihat penelitian sebagai sistem sosial yang memahami perilaku melalui pengamatan langsung. Dengan penelitian ini, kami dapat melihat bagaimana kompensasi karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di PT. Tirta Investama.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kompensasi pada PT Tirta Investama

Kompensasi, adalah kompensasi atas jasa karyawan kepada perusahaan, adalah yang luas yang mencakup berbagai bentuk kompensasi, tidak langsung dan tidak langsung, dan diberikan kepada

karyawan sebagai penghargaan atas kerja untuk perusahaan atau organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk total, tunai dan nontunai.

PT Tirta Investama adalah perusahaan yang beroperasi di industri tertentu, dan menerapkan strategi kompensasi yang cerdas yang membangun budaya kerawan produktif dan memotivasi. Faktor-faktor berikut adalah: Gaji yang Kompetitif, Bonus berbasis kinerja, Tunjangan dan Fasilitas Tambahan, Pengembangan Karir PT Tirta Investama, Keseimbangan Kerja-Hidup.

a. Masalah Kompensasi di PT Tirta Investama

Tidak ada bonus atau insentif berbasis kinerja yang jelas juga dapat berbahaya. Kurangnya pengakuan finansial atas pencapaian individu dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencapai target kinerja yang tinggi.

b. Solusi untuk Meningkatkan Kompensasi dan Kinerja

perusahaan harus mempertimbangkan untuk memasukkan atau memperluas program bonus berbasis kinerja. Bonus yang terkait dengan pencapaian target kinerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja pada PT Tirta Investama

kepuasan kerja adalah persepsi yang dimiliki seseorang tentang seberapa senang atau tidak senang mereka, puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini.

a. Masalah Kepuasan Kerja

- Ketidakjelasan Karier
- Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi
- Kurangnya Komunikasi dan Keterlibatan

b. Solusi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

- Pengembangan Program Pengembangan Karier
- Penerapan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi
- Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan

3. Komitmen Organisasi pada PT Tirta Investama

Komitmen organisasi di PT Tirta Investama merujuk pada tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara aktif terhadap tujuan, nilai, dan budaya perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam konteks PT Tirta Investama, komitmen organisasi menjadi sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas karyawan dan kesuksesan perusahaan dalam industri yang kompetitif.

a. Studi Kasus Komitmen Organisasi pada Karyawan

PT. Tirta Investama, produsen mineral terkemuka di Indonesia, beroperasi dalam beberapa tahap di bawah nama "AQUA" di industri pertambangan Indonesia. Perusahaan telah menerapkan

berbagai inisiatif untuk memperkuat komitmen-komitmen organisasinya, meskipun menghadapi tantangan dalam mempertahankan tanggung jawab organisasi yang tinggi. Beberapa anggota komitmen mungkin menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, terutama dalam industri yang kompetitif.. Masalah yang mungkin terjadi yaitu:

- Pengembangan Karir yang Terbatas
- Ketidakpuasan Karyawan
- Komunikasi yang Kurang Efektif
- Stres dan Keseimbangan Kerja-Hidup

Untuk mengatasi masalah ini, PT. Tirta Investama telah mengambil sejumlah langkah. Perusahaan fokus pada peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Pertemuan rutin, forum umpan balik, dan sesi diskusi telah diperkenalkan untuk memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Ada pula solusi yang dapat diambil oleh perusahaan yaitu:

- Pengembangan Karir yang Jelas
- Perbaikan dalam Manajemen Kinerja
- Komunikasi yang Lebih Terbuka
- Program Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja-Hidup
- Pengembangan Budaya Perusahaan yang Mendukung
- Mengambil Tindakan Berdasarkan Umpan Balik Karyawan

Selain itu, PT. Tirta Investama juga memberikan penghargaan dan pengakuan yang lebih terstruktur kepada karyawan yang berkinerja tinggi. Ini menciptakan motivasi tambahan untuk berkinerja dengan baik dan meningkatkan komitmen.

Melalui upaya ini, PT. Tirta Investama berhasil mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawannya. Perusahaan terus mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan menciptakan budaya yang mendukung keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan PT. Tirta Investama. Hasil studi kasus ini mungkin membahas hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Ini mungkin telah menunjukkan betapa pentingnya kompensasi yang adil, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang kuat untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih setia kepada perusahaan. Selain itu, makalah ini mungkin menyarankan

bahwa dalam industri yang kompetitif, komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dan peluang pengembangan karir yang jelas dapat membantu meningkatkan komitmen karyawan.

Saran

Dalam pekerjaan, kompensasi dapat berupa uang atau manfaat non-finansial. Gaji, bonus, tunjangan, peluang karir, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan, keadilan, dan transparansi adalah beberapa faktor yang memengaruhi. PT Tirta Investama memiliki banyak masalah. Gaji dan tanggung jawab tidak selaras, dan bonus kinerja tidak jelas. Pengembangan karir, transparansi kebijakan, evaluasi sistem kompensasi, dan peningkatan program pengakuan adalah solusi. Diharapkan metode ini akan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan karyawan sangat penting untuk mencapai hasil kerja terbaik. Kepuasan dipengaruhi oleh hal-hal seperti kesempatan untuk maju, tempat kerja yang aman, gaji, dan kondisi kerja. Ketidakjelasan karier, ketidakseimbangan hidup kerja, dan kurangnya komunikasi adalah masalah PT Tirta Investama. Program karier, kebijakan hidup kerja, dan peningkatan komunikasi adalah solusi. Kepuasan karyawan dapat dilihat melalui faktor-faktor seperti turnover, kedisiplinan, dan moral kerja. Baik perusahaan maupun karyawan mendapatkan manfaat dari kompensasi. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan PT Tirta Investama, pendekatan holistik harus diterapkan, dengan fokus pada keseimbangan hidup kerja dan pengembangan karier.

Komitmen perusahaan PT. Tirta Investama mencerminkan keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan. Komitmen, kepercayaan, budaya, dan reputasi perusahaan dipengaruhi positif oleh kinerja karyawan. Kedekatan karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh hal-hal seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karir. Melalui peningkatan komunikasi dan penghargaan, PT. Tirta Investama mengatasi tantangan komitmen.

Kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan adalah komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang ditekankan oleh Sofyandi, evaluasi kinerja sangat penting. tidak hanya fokus pada hasil pekerjaan tetapi juga nilai tambahan seperti disiplin, kerja sama, dan inisiatif. Dengan mengetahui metrik seperti kuantitas dan kualitas, kami dapat membuat rencana yang berguna untuk mengembangkan bisnis kami. Oleh karena itu, memiliki pemahaman menyeluruh tentang kinerja karyawan dapat mendorong kemajuan yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.