

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Harum Melati Jaya Tegal

Aldi Praselo^{1*}, Hermin Endratno²

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

e-mail: Aldipraselo@gmail.com*, herminendratno@ump.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian dengan pendekatan sampling jenuh. Berdasarkan kriteria, didapatkan sebanyak 100 responden yang menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, organizational culture and organizational commitment towards employee performance. Sample selection in research using census. Based on the criteria, there were 100 respondents who became the sample. The data analysis techniques used in this research is multiple regression analysis. The results of the analysis show that compensation, organizational culture and organizational commitment influence on employee performance. Compensation, organizational culture, organizational commitment have a positive effect and significant on employee performance.

Keywords: Compensation; Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi yang progresif meningkatkan persaingan antar institusi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi (Endratno & Afrizal, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah kunci utama bagi organisasi. Segala bentuk kegiatan dalam sebuah organisasi dapat ditentukan dari sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia berperan sangat penting bagi organisasi (Salmiati & Endratno, 2023).

CV Harum Melati Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembudidayaan dan *supplier* bunga melati. Saat ini permintaan bunga melati semakin tinggi. Hal ini dikarenakan bunga melati dapat digunakan sebagai bahan baku diberbagai bidang industri seperti kosmetik, minuman, kimia, tekstil dan sebagai media upacara adat serta ritual keagamaan khususnya di wilayah Asia. Disamping menyediakan bahan baku untuk pasar domestik, CV Harum Melati Jaya juga memenuhi kebutuhan pasar internasional dan telah melakukan ekspor ke berbagai negara seperti Singapura, Malaysia, Thailand dan Arab Saudi.

Menurut hasil wawancara dengan pemilik CV Harum Melati Jaya, diketahui adanya penurunan kinerja karyawan dalam hal ketepatan selesainya pekerjaan. Kinerja karyawan adalah pencapaian kolektif individu atau kelompok yang terlibat dalam operasional perusahaan, yang mencakup peningkatan produktivitas dan keberhasilan pemasaran, dengan tetap mematuhi wewenang serta tanggung jawab yang dibagikan (Kawiana, 2020). Kinerja karyawan yang baik akan sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Endratno & Afrizal (2020), Resta & Endratno (2023), Fitri I.K , Endratno (2021).

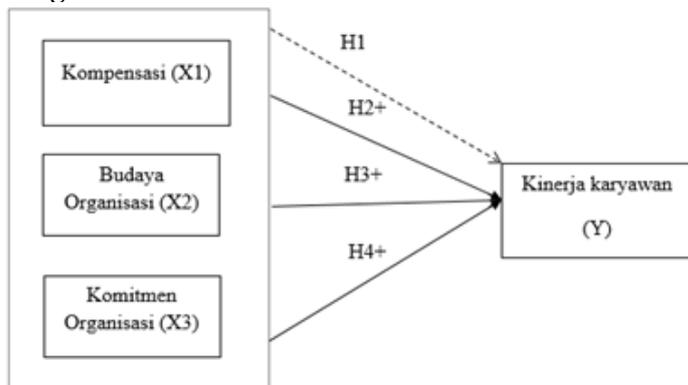
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang diterima pegawai sebagai substitusi pemberian jasa pegawai tersebut kepada organisasi (Kawiana, 2020). Beberapa karyawan CV Harum Melati merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima. Penyebabnya adalah karena gaji yang diterima belum sesuai dengan capaian kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifudin (2019), Alfiansyah (2021), Astuti (2019), Dahlila & Frinaldi (2021), Dwianto dkk., (2019), Hasibuan (2019), Pribadi dkk., (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Yulandri & Onsardi (2020) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk., (2019) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Busro (2018) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai organisasi yang membawa pengaruh terhadap tata cara kerja serta perilaku dari anggota organisasi sehingga nilai tersebut mampu menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pemilik CV. Harum Melati Jaya berkaitan dengan budaya organisasi yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak memahami nilai-nilai yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut terutama nilai kedisiplinan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019), Bolung dkk., (2021), Irawati dkk., (2019) Lumentut dkk., (2022), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019), Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, Meyer dan Herscovitch dalam Kawiana (2020) menjelaskan komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan terhadap organisasi yang ditandai dengan kekuatan dan kestabilan psikologis, yang mengikat individu dalam proses tindakan yang berkaitan dengan sasaran organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pemilik CV. Harum Melati Jaya berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu beberapa karyawan ditemukan merasa kurang bangga bekerja di CV. Harum Melati Jaya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019), Bolung dkk., (2021), Burhanuddin dkk., (2019), Girsang (2019), Hayati dkk., (2020), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati dkk., (2019) dan Lumentut dkk., (2022) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019) pada Koperasi Perum Pegawai Bulog, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menambahkan variabel kompensasi dari penelitian Arifudin (2019) yang dilakukan di PT. Global Media, pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, yaitu karyawan yang bekerja di CV. Mulia Harum Jaya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Penjelasan Kerangka Pemikiran

- H₁: Kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.
- H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.
- H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.
- H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harum Melati Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Harum Melati Jaya Tegal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 100 karyawan CV. Harum Melati Jaya Tegal dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015). Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan CV. Harum Melati Jaya Tegal serta data sekunder diperoleh dari informasi yang diambil hanya struktur organisasi perusahaan dan jenis pekerjaan pada CV. Harum Melati Jaya Tegal. Skala pengukurannya menggunakan skala *likert* dan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator komitmen organisasi

1. Bersedia melakukan upaya ekstra demi kesuksesan organisasi
2. Merasa bagian dari organisasi
3. Bangga membicarakan organisasi ini kepada orang lain
4. Loyalitas
5. Menerima semua jenis pekerjaan
6. Kemiripan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi

Indikator kinerja

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*

-
4. *Cost effectiveness*
 5. *Need for supervision*
 6. *Interpersonal impact*

Indikator budaya organisasi

1. *Innovation and risk taking*
2. *Attention to detail*
3. *Outcome*
4. *orientation*
5. *People orientation*
6. *Team orientation*
7. *Aggressiveness*
8. *Stability*

Indikator kompensasi

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik dari 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan unit kerja. Berdasarkan jenis kelamin data responden yang di peroleh dalam penelitian ini di dominasi oleh perempuan sebanyak 56 atau 56%. Berdasarkan usia data responden yang di peroleh dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan usia 31-40 yaitu sebanyak 40, atau 40%. Berdasarkan tingkat pendidikan data responden yang diperoleh dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SD dan SMP sebanyak 38, atau 38%. Berdasarkan masa kerja data responden yang diperoleh dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 45 atau 45%. Berdasarkan unit kerja data responden yang diperoleh dalam penelitian ini di dominasi karyawan unit kerja pemetikan sebanyak 25, atau 25%.

Dalam penelitian ini item pernyataan untuk setiap variabel baik, independen maupun dependen lolos uji instrumen data dengan hasil pengujian semua instrumen pernyataan di setiap variabel dinyatakan valid dan indikator-indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner di setiap variabel dinyatakan reliabel. Pada uji asumsi klasik telah diketahui bahwa data *unstandardized* residual telah terdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi, serta tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sedangkan untuk uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan SPSS didapat model regresi sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.442	.150		2.951	.004
	Kompensasi	.141	.051	.169	2.747	.007
	Budaya organisasi	.209	.069	.227	3.017	.003
	Komitmen organisasi	.560	.071	.596	7.898	.000

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,442 + 0,141X_1 + 0,209X_2 + 0,560X_3$$

α = Konstanta sebesar 0,442 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi bernilai tetap maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,442 satuan.

b_1 = Koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,141 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,141 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

b_2 = Koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,209 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

b_3 = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,560 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,560 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.865	.24646

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,865 atau 86,5% artinya kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama yaitu kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 86,5%, sedangkan sisanya sebesar 13,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Uji Hipotesis F (Uji F)

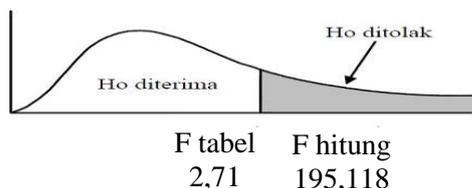
Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memengaruhi variabel dependen, uji simultan dikenal dengan uji model atau *anova*. Uji Statistik F pada penelitian ini menggunakan standar kepercayaan 0,05.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.556	3	11.852	195.118	.000 ^b
	Residual	5.345	88	.061		
	Total	40.901	91			

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai F hitung adalah 195,118 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95 %, $df_1 = K-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = N-k = 92-4 = 88$, didapat nilai F tabel 2,71. Dengan demikian nilai F hitung $>$ F tabel ($195,118 > 2,71$). Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.



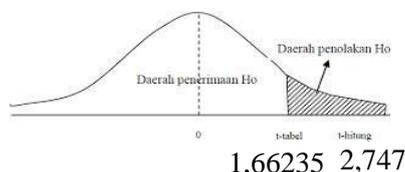
Sumber: Diolah peneliti (2024)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial pada penelitian ini menggunakan standar kepercayaan sebesar 0,05.

a. Uji hipotesis kedua (kompensasi)

Berdasarkan pada tabel uji t di atas, bahwa hasil pengujian variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,747 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 95%, $df = N-K-1 = 92-3-1 = 88$ maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66235. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel ($2,747 > 1,66235$), sedangkan signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.



Sumber: Diolah peneliti (2024)

b. Uji Hipotesis ketiga (budaya organisasi)

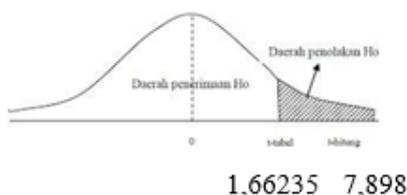
Berdasarkan pada tabel uji t di atas, bahwa hasil pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,017 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 95%, $df = N-K-1 = 92-3-1 = 88$ maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66235. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel ($3,017 > 1,66235$), sedangkan signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.



c. Uji hipotesis keempat (komitmen organisasi)

Berdasarkan pada tabel hasil uji t di atas, bahwa hasil pengujian variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,898 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 95%, $df = N-K-1 = 92-3-1 = 88$ maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66235. Hal ini berarti t hitung $>$ t tabel ($7,898 > 1,66235$), sedangkan signifikansi 0,000 lebih kecil dari

0,05. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui nilai F hitung adalah 195,118 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95 %, $df 1 = K-1 = 4-1 = 3$ dan $df 2 = N-k = 92-4 = 88$, didapat nilai F tabel 2,71. Dengan demikian nilai F hitung $> F$ tabel ($195,118 > 2,71$). Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

1. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Harum Melati Jaya Tegal. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh perusahaan, didukung dengan penerapan budaya organisasi perusahaan yang solid serta komitmen karyawan seperti tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maka akan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV. Harum Melati Jaya Tegal. Hasil penelitian di atas didukung dengan *grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori keseimbangan. Teori keseimbangan menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila seseorang tersebut mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat stimulus (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (Sinambela, 2016). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019), Arifudin (2019), Bolung dkk., (2021), Nurzaman (2020), dan Pribadi dkk., (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik melalui faktor-faktor diantaranya dengan peroleh gaji yang sesuai ketentuan, adanya pemberian insentif, penetapan tunjangan sesuai dengan jenis pekerjaan serta fasilitas dalam bentuk sarana & prasarana yang memadai bagi setiap karyawan. Hasil penelitian atas didukung dengan teori keadilan (*equity*) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017), teori ini menjelaskan bahwa individu melakukan perbandingan *input* dan *output* dengan individu lain, kemudian melakukan reaksi untuk menghilangkan segala ketidakadilan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifudin (2019), Alfiansyah (2021), Astuti (2019), Dahlila & Frinaldi (2021), Dwianto dkk., (2019), Hasibuan (2019), Pribadi dkk., (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Yulandri & Onsardi (2020) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik melalui faktor-faktor diantaranya motivasi perusahaan kepada

karyawan untuk selalu berfikir kreatif dan inovatif, karyawan bekerja secara detail, target kerja yang terukur, kebijakan yang membuat karyawan merasa aman, kerja sama yang bersifat baik dan fleksibel, kebijakan resiko yang baik serta para pimpinan yang bersikap tenang dalam menghadapi masalah. Pernyataan di atas didukung dengan teori *Person-organization fit* yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017), teori ini menjelaskan bahwa orang-orang memiliki nilai-nilai yang selaras dengan organisasi maka orang tersebut akan dipilih oleh organisasi tersebut dan akan keluar ketika sudah tidak merasa cocok. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019), Bolung dkk., (2021), Irawati dkk., (2019) Lumentut dkk., (2022), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019), Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik melalui faktor-faktor diantaranya upaya karyawan dalam memajukan perusahaan, tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, kesamaan nilai-nilai individu dengan nilai organisasi dan rasa kepedulian terhadap organisasi. Pernyataan di atas didukung dengan teori *Affective Event Theory* (AET) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini menjelaskan bahwa kejadian di tempat kerja menimbulkan reaksi emosional di dalam karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019), Bolung dkk., (2021), Burhanuddin dkk., (2019), Girsang (2019), Hayati dkk., (2020), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian ini jika diaplikasikan kepada perusahaan lain belum mampu memiliki hasil yang serupa, dan sebagian besar responden masih mengisi jawaban kuesioner dalam skor 3 (netral).

Saran

1. Bagi perusahaan CV. Harum Melati Jaya:
 - a. Kompensasi (X1)
Disarankan agar menetapkan tunjangan sesuai dengan pekerjaan.
 - b. Budaya organisasi (X2)
Disarankan agar membuat kebijakan yang membuat karyawan merasa aman dalam bekerja.
 - c. Komitmen organisasi (X3)
Disarankan agar meningkatkan etos kerja karyawan agar tercipta kesuksesan organisasi tujuan organisasi berhasil
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,865 atau 86,5% di mana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga disarankan menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - b. Disarankan agar menggunakan indikator penelitian yang bersumber dari artikel jurnal-jurnal ilmiah yang terbaru.
 - c. Disarankan agar memperluas subjek penelitian, tidak hanya karyawan yang bekerja di CV. Harum Melati Jaya Tegat

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 4 No. 1 Hal 145-155*
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 3 No. 2 Hal. 184-190*
- Astuti, R. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 2 Hal. 1-10*
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Bolung, F.M. dkk., 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen Vol. 17 No. 2 Hal. 141-154*
- Burhanuddin, B. dkk., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal maksipreneur: Manajemen, koperasi, dan entrepreneurship Vol. 8 No. 2 Hal. 191-206*
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Dahlila & Frinaldi, A. 2021. The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Perfomance of Health Office in Pariaman City. *Jurnal ilmiah ilmu administrasi publik Vol. 11 No.1 Hal. 89-110*
- Dwianto, A.S dkk., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 2 No. 2 Hal. 209-223*
- Endratno, H., & Afrizal, F. (2020). the Effects of Communication, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Village Officers in Kroya Sub-District Cilacap Regency. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 14(1)*. <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.449>
- Fitri I.K , Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 4(1), 52–65*. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian journal of innovatin and entrepreneurship Vol. 4 No. 2 Hal. 159-170*
- Hasibuan, Desmawaty. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal ecobisma Vol. 6 No. 1*
- Hayati, R. dkk., 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Vol. 5 No. 2 Hal. 100-111*
- Irawati dkk., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal ilmiah manajemen Vol. 7 No. 2 Hal 210-221*
- Kawiana, I Gede Putu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Bali: UNHI press
- Lumentut, F.C. dkk., 2022. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado Di Era COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi Vol. 10 No. 1 Hal 481-490*
- Meutia, K.I. & Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*

- Nurhaida & Susilastri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu Vol. 13 no. 6*
- Nurzaman, E. 2020. The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at The Ministry of Manpower of The Republic of Indonesia. *Budapest international research and critics institute Vol. 3 No. 4 Hal. 3872-3883*
- Pribadi, T. dkk., 2020. The Effect of Spirit at Work and Compensation Toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest international research and critics institute journal*
- Resta, N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 824–831. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.174>
- Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Work Engagement, Psychological Well Being, Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(2), 190–198. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Sari, A. dkk., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal nasional manajemen pemasaran dan sumber daya manusia Vol. 1 No. 2*
- Sinambela, L.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Syafriyanto, J. dkk., 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing. *MAP: Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik Vol. 2 No. 1 Hal. 472-486*
- Wiratama, R.A.A. dkk., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS Vol. 3 No. 8 Hal. 190-199*
- Yulandri & Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management, and Accounting Vol. 1 No. 2 Hal. 203-213*
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.