

# Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran

Muhamad Yazid Bustomi<sup>1</sup>, Lestari Rahayu Waluyati<sup>2</sup>, dan Suhatmini Hardyastuti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Pertanian Kutai Timur, Jl Soekarno-Hatta, Sangatta Utara, Kutai Timur, Kalimantan Timur

<sup>2,3</sup> Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada, Jl. Flora, Bulaksumur, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

<sup>1</sup> Email: bustomy.Myazid@gmail.com,

<sup>2</sup> Email: lestarirahayu\_wlyt@yahoo.co.id

<sup>3</sup> Email: suhatmini\_h@hotmail.com

## ABSTRACT

*Employee performance is one of the benchmarks of an organizational performance reflected in the work and contribution given to the company. Performance management aims to improve the company performance through the utilization of human resources, i.e. productivity, quality of service to customers, and growth in corporate profits. The aims of this study were (1) to find out the employee performance of tea processing, (2) to analyze the effects of work ability and compensation on organizational commitment, and (3) to analyze the effects of work ability, compensation, and organizational commitment on employee performances of tea processing at Pagilaran Production Unit of PT Pagilaran. The sampling technique used a stratified random sampling method with 77 employees in the tea processing factory. The analytical method used was descriptive statistics Smart-PLS. The results shows that employee performance is classified as high with an average value of 4.08 and a standard deviation of 0.31. Work ability and compensation factors have a significant effect on organizational commitment. Factors that influence employee performance are work ability and organizational commitment, while compensation does not have significant influences on the employee performance of tea processing at Pagilaran Production Unit of PT Pagilaran.*

**Keywords:** Compensation, Employee performance, Organizational commitment, Tea processing, Work ability.

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur kinerja suatu organisasi yang tercermin pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yaitu produktivitas, kualitas tingkat layanan kepada pelanggan, dan pertumbuhan keuntungan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui kinerja karyawan pengolahan teh, (2) menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional, dan (3) menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *stratified random sampling* dengan jumlah 77 karyawan pada bagian pabrik pengolahan teh. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 4,08 dan standar deviasi 0,31. Faktor kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan teh unit produksi Pagilaran PT Pagilaran.

**Kata Kunci:** Kemampuan kerja, Kinerja karyawan, Komitmen organisasional, Kompensasi, Pengolahan teh.

## 1 Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi dihadapkan pada berbagai bentuk

persaingan dan tantangan. Globalisasi yang terjadi menyebabkan persaingan di kancah internasional semakin terbuka, termasuk persaingan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Strategi perusahaan dalam menghadapi pengaruh globalisasi tersebut bermuara pada kepemilikan SDM yang unggul dan mampu bersaing. Perusahaan secara umum harus menyadari bahwa untuk dapat bersaing dan menjaga eksistensinya adalah dengan strategi manajemen yang kompetitif dalam mengelola SDM yang dimiliki. Evaluasi kinerja karyawan penting dilakukan untuk memfokuskan karyawan pada tujuan dan perencanaan perusahaan, serta pengembangan karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling baik untuk mengetahui kontribusi karyawan, apakah telah memberikan hasil kerja yang terbaik dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari-hari sesuai standar kerja perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sehingga terjadi kesesuaian antara karyawan yang ditunjuk terhadap beban pekerjaannya. Chuzaimah (2009) pada penelitiannya menjelaskan kemampuan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi alternatif perusahaan dalam mengambil keputusan organisasi. Sementara itu, pada penelitian Osa & Amos (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan untuk dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Komitmen organisasional sangat penting bagi kinerja organisasi yang terwujud pada keterampilan, kinerja, dan pengabdian karyawan kepada tugas sehingga memenuhi tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Perusahaan perkebunan sebagai perusahaan yang dikenal dengan istilah *labour intensive* harus dapat bersaing dan memanfaatkan peluang sebaik-baiknya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan sebagai modal yang harus dipertahankan. PT Pagilaran merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang berfokus pada pengolahan teh hitam menggunakan sistem *orthodox rotorvane*. Sistem tersebut digunakan untuk memperoleh partikel bubuk teh yang berukuran kecil, sesuai dengan permintaan dan perkembangan pasar. Salah satu permasalahan yang terjadi pada perusahaan perkebunan, lebih khusus PT Pagilaran adalah ketersediaan SDM yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan serta memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan pada bagian pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran belum banyak dilakukan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait kinerja karyawan di bagian pengolahan teh agar diketahui kontribusi karyawan pada perusahaan khususnya bagian pengolahan teh. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi manajemen SDM agar mampu bersaing dengan perusahaan

yang memiliki komoditas dan produk yang sama. Sesuai penjabaran di atas, hal yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu (1) mengetahui kinerja karyawan pengolahan teh, (2) menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional, dan (3) menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran.

## **2 Metode Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini adalah Unit Produksi Pagilaran yang merupakan salah satu Unit Produksi milik PT Pagilaran yang terletak di Dukuh Pagilaran Desa Keteleng Kecamatan Blado Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Penentuan lokasi dilakukan secara *purposive* yaitu secara sengaja dengan pertimbangan bahwa PT Pagilaran merupakan perusahaan perkebunan teh milik Universitas Gadjah Mada. Sebagai salah satu perusahaan dengan visi dan misi untuk mendukung tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat khususnya pelaku usaha perkebunan, sehingga perlu dilakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada perusahaan tersebut khususnya pada karyawan pabrik pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Menurut Siregar (2013) teknik *stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan populasi yang memiliki strata atau tingkatan dan setiap tingkatan memiliki karakteristik tersendiri. Responden dipilih berdasarkan status kerja karyawan dan sesuai dengan proporsi jumlah karyawan yang bekerja di bagian pengolahan teh yaitu karyawan tetap, harian tetap, harian kontan, dan musiman dengan perbandingan 9:9:39:20. Jumlah responden tersebut adalah 77 orang dari jumlah populasi karyawan yang bekerja di bagian Pengolahan teh.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara kepada karyawan yang terpilih menggunakan bantuan kuesioner. Kuesioner digunakan pada saat wawancara kepada karyawan yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaannya sudah memiliki pilihan jawaban sehingga responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan pendapat. Wawancara juga dilakukan pada karyawan yang berkaitan dengan identitas responden yang digunakan untuk menunjang data yang diperlukan.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

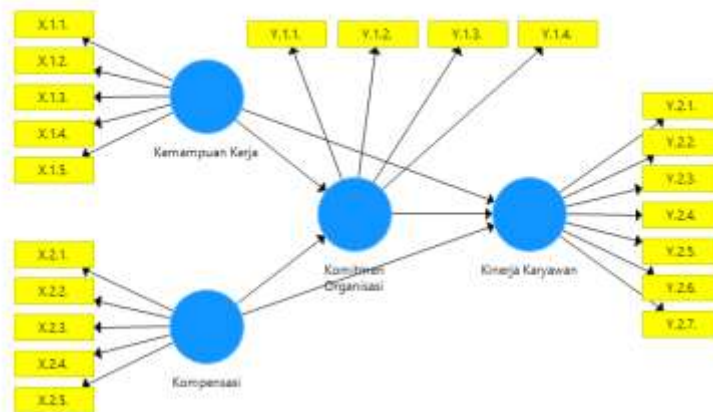
Untuk menentukan kinerja karyawan, terlebih dahulu membuat dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja. Pada penelitian ini dimensi yang digunakan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Dimensi tersebut kemudian dikembangkan menjadi beberapa pernyataan-pernyataan dan dilakukan *skoring* berdasarkan respon dan persepsi dari jawaban karyawan terhadap pernyataan yang

diajukan. Statistik deskriptif digunakan untuk menentukan kinerja karyawan dengan program SPSS melalui nilai rerata skor dan standar deviasi dari total skor yang diperoleh pada saat wawancara kepada responden terpilih. Penentuan skor dalam kuesioner menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban (sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju) dalam kuesioner yang bersifat tertutup.

### Analisis SEM-PLS

#### a. Kontruksi Diagram Jalur PLS

Konstruksi diagram jalur menggambarkan hubungan antara instrumen penelitian (variabel manifest) terhadap variabel laten yang sering disebut *outer model* (model pengukuran) dan hubungan antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen atau yang disebut *inner model* (model struktural). Pada penelitian ini variabel laten eksogen terdiri dari kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel laten endogen yaitu komitmen organisasional ( $Y_1$ ), dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Gambar 1. merupakan model konstruk analisis PLS pada penelitian ini.



Gambar 1. Model Diagram Jalur PLS

#### b. Evaluasi Model PLS

*Outer Model Evaluation*: evaluasi model pengukuran dilakukan melalui uji *convergent* dan *discriminant validity*. Uji validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa instrumen pengukur (variabel manifest) yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Sementara uji validitas *convergent* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* yang harus lebih besar dari 0,6 dan nilai *average variance extracted* (AVE) yang harus lebih dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, dilakukan dengan uji reliabilitas konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur model konstruk dengan melihat nilai *composite reliability* yang harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

*Inner Model Evaluation*: model struktural nilai *R-squares* menunjukkan konstruk dependen dan nilai koefisien jalur untuk melihat signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Menurut Ghozali & Latan (2015). Kriteria *R-squares* diklasifikasikan menjadi 3 kategori, yaitu model kuat ( $R^2 \geq 0,67$ ), moderate atau sedang ( $0,67 > R^2 \geq 0,33$ ), dan lemah ( $0,33 > R^2 \geq 0,19$ ). Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh koefisien jalur dari variabel laten eksogen terhadap laten endogen dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistic* pada hasil olah data *bootstrapping* SmartPLS terhadap nilai *t-tabel* pada tingkat kesalahan ( $\alpha=1\%$ , *t-tabel*=2,58), ( $\alpha=5\%$ , *t-tabel*=1,96), dan ( $\alpha=10\%$ , *t-tabel*=1,65). Jika nilai *t-statistik* setiap jalur lebih kecil daripada salah satu nilai *t-tabel* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jalur tersebut tidak signifikan.

### 3 Hasil dan Pembahasan

#### Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan dalam aktivitas pekerjaannya sehari-hari baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Kinerja seseorang juga dapat terlihat dari sikap tanggung jawab dan kepedulian yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan dilakukan sesuai waktu yang telah diberikan perusahaan. Pernyataan yang digunakan pada dimensi kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 dan standar deviasi 0,40 yang tergolong tinggi. Dimensi kuantitas kerja juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 pada pernyataan pertama dan 4,08 pada pernyataan kedua dan nilai standar deviasi sebesar 0,44 dan 0,45. Nilai standar deviasi yang lebih besar daripada nol menunjukkan bahwa jawaban responden variatif, semakin tinggi nilai standar deviasi berarti jawaban responden semakin variatif (tidak homogen). Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan teh dijelaskan dalam Tabel 1. yang berisi nilai rerata skor dan standar deviasi dari masing-masing dimensi.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Pernyataan	Rerata	Standar Deviasi
Kualitas Kerja		
Telah bekerja dengan baik untuk menghasilkan output berkualitas	4,03	0,40
Kuantitas Kerja		
Menyelesaikan jumlah tugas pekerjaan setiap harinya	4,01	0,44
Mampu mempertahankan jumlah hasil kerja sesuai target	4,08	0,45
Ketepatan Waktu		
Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain	4,09	0,65
Tanggung Jawab		
Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	4,10	0,55
Bersedia bertanggung jawab atas risiko kegagalan kerja	4,09	0,54
Tidak pernah melewatkan tugas pekerjaan	4,16	0,46
Kinerja Karyawan	4,08	0,31

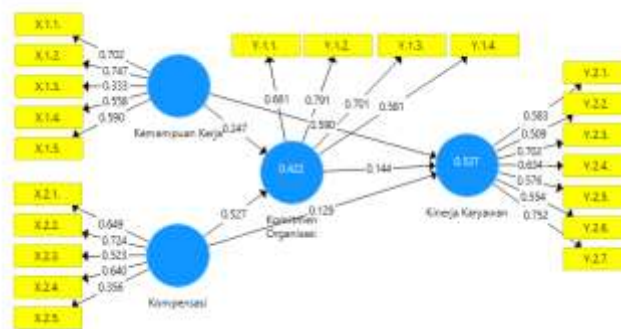
Sumber: Data Primer, 2018

Pernyataan pada dimensi ketepatan waktu tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 dan standar deviasi 0,65. Dimensi terakhir yang digunakan adalah tanggung

jawab yang menunjukkan tingkat kepedulian seseorang/karyawan terhadap tugas yang diemban sebagai tuntutan kerja. Penilaian pada dimensi tanggung jawab terdiri dari tiga pernyataan sebagaimana yang terlihat pada Tabel 2. Berdasarkan perhitungan keempat dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan pengolahan teh adalah 4,08 dan standar deviasi sebesar 0,31. Nilai tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan pengolahan teh tergolong tinggi, yang artinya sebagian besar karyawan sudah bekerja dengan baik dan secara konsisten mampu mempertahankan hasil kerja sesuai target yang ditetapkan serta bekerja dengan penuh tanggung jawab.

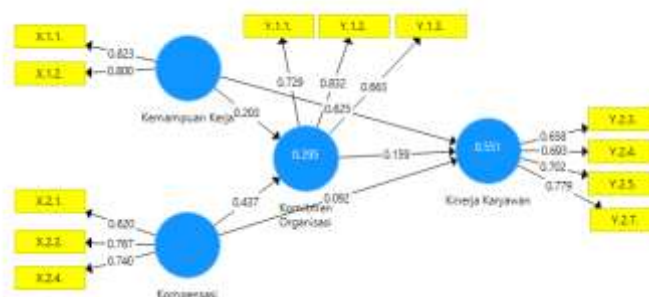
**Analisis PLS**

a. Kontruksi Diagram Jalur



**Gambar 2.** Diagram Jalur PLS Algoritm

Evaluasi model konstruk berdasarkan uji PLS Algorithm diawali dengan proses eliminasi variabel manifest yang memiliki nilai *loading factor* antara 0,5-0,6. Pada tahap awal dilakukan eliminasi terhadap 3 variabel manifest memiliki nilai *loading factor* terendah yaitu X.1.3, X.2.5, dan Y.2.2. Tahap selanjutnya adalah evaluasi nilai AVE untuk seluruh variabel laten yang harus di atas 0,5. Untuk memenuhi syarat di atas dilakukan eliminasi tahap kedua sehingga dipeoleh hasil kontruksi yang memenuhi persyaratan uji PLS seperti Gambar 3. di bawah ini.



**Gambar 3.** Model Diagram Jalur Setelah Eliminasi

b. Evaluasi Model PLS

*Outer Model*

Evaluasi *outer model* dapat dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* yang harus lebih besar dari 0,6 atau dengan membandingkan dengan nilai t-statistik dengan t-tabel.

Pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel manifest yang lolos eliminasi dinyatakan valid untuk dijadikan instrumen karena memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,6. Selain itu, pada evaluasi *outer model* juga dilakukan uji reliabilitas melalui nilai *composite reliability* yang harus lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE yang harus lebih besar dari 0,5. Pada hasil uji PLS Algorithm diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel laten berada di atas 0,7 dan nilai AVE untuk seluruh variabel laten lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item yang digunakan dalam variabel laten dinyatakan reliabel.

**Tabel 2.** Nilai *Loading factor* Uji *Discriminant Validity*

Manifest	<i>Loading factor</i>	t-statistic	Keterangan
X.1.1. ← Kemampuan	0,823	18,054	Valid
X.1.2. ← Kemampuan	0,800	13,822	Valid
X.2.1. ← Kompensasi	0,620	4,434	Valid
X.2.2. ← Kompensasi	0,767	7,335	Valid
X.2.4. ← Kompensasi	0,740	6,394	Valid
Y.1.1. ← Komitmen	0,729	9,357	Valid
Y.1.2. ← Komitmen	0,832	14,330	Valid
Y.1.3. ← Komitmen	0,663	4,163	Valid
Y.2.3. ← Kinerja	0,658	5,911	Valid
Y.2.4. ← Kinerja	0,693	9,281	Valid
Y.2.5. ← Kinerja	0,702	8,531	Valid
Y.2.7. ← Kinerja	0,779	17,284	Valid

Sumber: Data Primer (2018)

**Tabel 3.** Nilai *Composite Reability*

Variabel Laten	<i>Composite Reability</i>	AVE	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,794	0,659	Reliabel
Kompensasi	0,754	0,507	Reliabel
Komitmen organisasional	0,787	0,555	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	0,503	Reliabel

Sumber: Data Primer (2018)

### *Inner Model*

Nilai *R-square* pada evaluasi model struktural (*Inner model*) menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel laten eksongen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-square* variabel komitmen organisasional tergolong lemah dengan nilai *R-square* berada di antara ( $0,33 > R^2 \geq 0,19$ ) yaitu 0,295 dapat diartikan bahwa 29,50% variasi variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 71,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam model. Untuk variabel kinerja karyawan nilai *R-square* berada di antara ( $0,67 > R^2 \geq 0,33$ ) yaitu 0,551 yang tergolong sedang atau moderate. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 55,10% variasi variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 44,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

**Tabel 4.** Analisis Inner Model PLS

Variabel Laten Endogen	R-square	Adjusted R-square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,551	0,532	Moderate
Komitmen organisasional	0,295	0,276	Lemah

Sumber: Data Primer (2018)

### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Komitmen organisasional

Hasil uji signifikansi pada Tabel 5. menunjukkan bahwa kemampuan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y_1$ ) pada tingkat kesalahan 10% yaitu berdasarkan nilai perbandingan t-statistik yang lebih besar dari t-tabel ( $1,845 > 1,65$ ). Hubungan positif terlihat dari nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,203 yang berarti untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pekerjaan di bagian pabrik pengolahan sebagian besar menggunakan kerja otot yang berawal dari kebiasaan kerja sehari-hari karyawan, namun pada bagian kerja tertentu juga memerlukan kerja otak yang membutuhkan ketelitian dan kehati-hatian. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk senantiasa berkontribusi terhadap perusahaan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja atau *training* penggunaan mesin dan adopsi teknologi baru akan memiliki tanggung jawab demi kemajuan perusahaan dilihat dari kemajuan hasil produksi dari sebelumnya. Selain itu, Mailisa dkk., (2016) di dalam penelitiannya disebutkan bahwa faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman yang merupakan bagian dari kemampuan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

**Tabel 5.** Nilai Koefisien Jalur dan Uji Signifikansi Model

Keterangan	Koefisien Jalur	t-statistic
Kemampuan Kerja → Komitmen organisasional	0,203 <sup>*</sup>	1,845
Kompensasi → Komitmen organisasional	0,437 <sup>***</sup>	4,528
Kemampuan Kerja → Kinerja Karyawan	0,625 <sup>***</sup>	7,924
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,092 <sup>ns</sup>	1,027
Komitmen organisasional → Kinerja Karyawan	0,159 <sup>*</sup>	1,818

Sumber: Data Primer, 2018

Keterangan: \*\*\* : Signifikan pada tingkat kesalahan  $\alpha$  (1%) (t-tabel 2,58)

\*\* : Signifikan pada tingkat kesalahan  $\alpha$  (5%) (t-tabel 1,96)

\* : Signifikan pada tingkat kesalahan  $\alpha$  (10%) (t-tabel 1,65)

ns : Tidak signifikan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen organisasional

Uji signifikansi variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_1$ ) dapat dilihat dari perbandingan nilai t-statistik terhadap t-tabel yaitu 4,528 lebih besar dari 2,58 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada tingkat kesalahan 1%. Pengelolaan kompensasi yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk selalu berkontribusi terhadap perusahaan. Selain mendapatkan gaji atau upah dari perusahaan, karyawan juga mendapatkan pengalaman bekerja dan tempat tinggal di lingkungan pabrik pengolahan teh. Kompensasi yang diberikan perusahaan pada umumnya dalam bentuk upah lembur dan



tunjangan pada hari besar tertentu yaitu THR, secara tidak langsung akan memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Astuti & Panggabean (2014) dan Rizal, dkk., (2014) yang menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi pula.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dapat dilihat pada nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu 0,625 yang menunjukkan bahwa setiap adanya penambahan satu satuan pada kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pengolahan teh sebesar 0,625 satuan. Jika dilihat dari uji-t pada tingkat kesalahan  $\alpha=1\%$ , menerangkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik yang lebih besar daripada t-tabel ( $7,924 > 2,58$ ). Kemampuan kerja karyawan dapat menjadi tolok ukur kinerja karyawan, hal tersebut dilihat dari output kerja sehari-hari karyawan. Jika semakin hari semakin memberikan hasil kerja yang baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kontinuitas produksi yang dihasilkan, sehingga perusahaan masih tetap eksis dari hari kehari dan dari tahun ke tahun. Hasil penelitian ini didukung oleh Sitorus & Soesatyo (2014), Chuzaimah (2009) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kristiani, dkk., (2013) juga menyatakan kemampuan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai koefisien korelasi dan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT Indonesia Power UBP Semarang.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji signifikansi pada tingkat kesalahan 10% nilai t-statistik kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) lebih kecil daripada t-tabel yaitu ( $1,027 < 1,65$ ) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena karyawan menganggap perusahaan memberikan gaji hanya sesuai dengan hari masuk kerja karyawan terutama yang berstatus harian lebih lagi karyawan musiman yang tidak mendapatkan tunjangan dalam bentuk apapun selain upah kerja harian yang mana mereka adalah bagian besar responden dalam penelitian ini. Hasil yang sama juga terjadi pada penelitian Riyadi (2012), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Hal tersebut disebabkan karena responden yang dipilih berada di tingkat menengah dalam kondisi tersebut harapan dari masing-masing responden bukan semata-mata hanya pada kompensasi finansial tetapi juga kompensasi non finansial yang dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun di sisi lain hasil

penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Supihati, (2014), Wibowo & Setiawan, (2014), Meutia, dkk., (2017) yang menyatakan bahwa finansial atau insentif yang merupakan bagian dari kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat lengkap yaitu terdiri dari gaji, uang lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR), uang makan, uang transport, tunjangan kesehatan, kegiatan olahraga, ruang kerja, tempat parkir, sarana dan prasarana, serta tempat ibadah sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

### **Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji signifikansi pada tingkat kesalahan  $\alpha=10\%$  yang dilihat dari perbandingan nilai t-statistik terhadap t-tabel yaitu 1,818 lebih besar dari 1,65 menjelaskan bahwa komitmen organisasional ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran. Besarnya pengaruh komitmen organisasional ( $Y_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dilihat dari koefisien jalur yaitu 0,159 yang menunjukkan hubungan yang positif. Pengaruh komitmen organisasional tersebut menunjukkan tingginya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan tetap bekerja di PT Pagilaran walaupun lebih dari 20-30 tahun. Tingginya tingkat loyalitas tersebut disebabkan karena Unit Produksi Pagilaran merupakan satu-satunya perusahaan yang beroperasi di daerah tersebut sehingga karyawan tidak memiliki pilihan untuk bekerja di tempat lain. Selain itu, Unit Produksi Pagilaran memiliki kebun yang luas yaitu sekitar 1.184 ha terbagi menjadi tiga afdeling sehingga proses produksi dapat dilakukan setiap hari. Hasil penelitian ini didukung oleh Miyarti, (2011), Sinulingga & Aseanty (2017), Basuki dkk., (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional terbukti berpengaruh dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **4 Kesimpulan**

Kinerja karyawan pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 4,08 dan standar deviasi 0,31. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menunjukkan bahwa dimensi ketepatan waktu memiliki rata-rata tertinggi diikuti dengan tanggung jawab, kuantitas kerja dan kualitas kerja. Faktor kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran.

## **Daftar Pustaka**

Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199.

- Basuki, R., Setyawan, A. A., & Wajdi, M. F. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 146. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.153>
- Chuzaimah. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong). *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 34–56.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 110–116.
- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 198. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19081>
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>
- Miyarti, T. (2011). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Cepu*. Yogyakarta.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014). The Impact of Organizational Commitment on Employees Productivity: a case study of Nigeria Brewery, PLC. *International Journal of Research in Business Management*, 2(9), 107–122.
- Riyadi, S. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance ( Studies at Local Revenue Management in Kendari City ), 3(2), 64–79.
- Sinulingga, A. C., & Aseanty, D. (2017). Peran Kepuasan Kerja dan Komitemen Afeksi antara Caring Climate dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemsaran Jasa*, 10(2), 187–200.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sitorus, D. S., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 7(1), 45–52. <https://doi.org/10.1002/nme.607>
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93–112.
- Wibowo, G., & Setiawan, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera mobil Surabaya. *Jurnal Agora*, 2(1).