

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan bisnis dalam era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif, sehingga kondisi tersebut memaksa perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas yang ada dengan meningkatkan kemampuan bersaing lebih dari sebelumnya. Salah satu tujuan suatu perusahaan adalah harus mampu bertahan menghadapi persaingan yang ada dan mengembangkan bisnisnya dengan menggunakan segala sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan produk (barang maupun jasa) yang dapat dijual ke pasaran dan sangat diminati oleh masyarakat umum. Sumber daya yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya *financial* dan sumber daya *non-financial*, yang meliputi aset fisik (gedung, peralatan, kendaraan, dan lain-lain), sumber daya manusia, teknologi informasi.

Setiap perusahaan harus dapat memberdayakan, mengembangkan dan mengoptimalkan penggunaan dari setiap sumber daya yang dimilikinya secara lebih efektif dan efisien, guna mempertahankan sirkulasi bisnisnya maupun mengembangkan jaringan bisnisnya secara lebih luas lagi. Dari berbagai jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting. Tanpa

sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan atau dikelola secara optimal untuk menghasilkan sebuah produk baik berupa barang maupun jasa. Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi (Mathis dan Jackson, 2001:4). Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Sedikit sekali perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena sumber daya manusia memiliki fungsi utama untuk menggerakkan atau membuat sumber daya lainnya bekerja.

Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan sumber daya lainnya. Manusia memiliki kebutuhan, keinginan, perasaan, serta kemampuan dan ketrampilan untuk berkembang. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia akan bekerja. Dari pekerjaannya tersebut, manusia mengharapkan memperoleh kompensasi yang layak dan adil serta memuaskan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1994, dalam Eddy, 2003: 47). Kompensasi dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi *non-financial* (Mondy dan Noe, 1993, dalam Pantja dan Khusaini, 2003: 31).

Dari bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan tersebut akan menimbulkan rasa kepuasan sehingga karyawan dapat termotivasi dengan

baik karena ukuran besar-kecilnya kompensasi yang diterima karyawan sebagai individu mencerminkan ukuran nilai hasil karya pekerjaan mereka sendiri bagi sebagai pribadi, keluarga, maupun masyarakat. Mengatur umpan balik dan penghargaan secara tepat akan dapat membantu, melatih, dan memotivasi orang untuk perubahan yang positif (Kreitner dan Kinicki, 2003: 335).

Karyawan merasa puas apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapannya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak serta memuaskan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang juga.

Kompensasi yang dirasakan tidak adil maupun kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan, dan secara psikologis akan menyebabkan berkurangnya rasa menyatu atau memiliki terhadap pekerjaan maupun perusahaannya, dan menyebabkan menurunnya komitmen karyawan pada organisasi dan mempergaruhi prestasi kerja karyawan (Pantja dan Khusaini, 2003: 31).

Meskipun kepuasan kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja, akan tetapi diyakini bahwa kepuasan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dominan terhadap keberhasilan komitmen organisasi dan prestasi kerja (Pantja dan Khusaini, 2003: 29).

Seperti yang diketahui masyarakat umum, perusahaan yang bergerak di bidang industri sepeda motor, di Indonesia, sangatlah banyak dan beragam. Mulai dari sepeda motor produksi Jepang hingga sepeda motor produksi China, dan masing-masing perusahaan industri sepeda motor tersebut saling berlomba-lomba untuk meningkatkan penjualan dan *market share* (pangsa pasar)-nya dengan segala macam sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan studi kasus pada perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta. Dalam perusahaan ini, peranan sumber daya manusia memegang kendali yang amat penting dalam memenangkan persaingan, mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan jaringan usahanya. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan sehingga menciptakan komitmen dan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini tentu saja akan membawa dampak yang sangat menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen dan keinginan untuk berprestasi akan mencurahkan seluruh waktu, kemampuan, keahlian, serta ketrampilan yang mereka miliki bagi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Bagi PT. Astra International, Tbk. – Honda, Yogyakarta, penelitian ini sangat berguna sebagai studi banding untuk mengkaji sistim manajemen yang sudah ada dengan ilmu manajemen yang dipelajari saat

ini, sehingga dengan adanya rujukan ini akan dapat digunakan sebagai suatu kajian untuk melihat tingkat efektivitas dan efisiensi dari pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan di lingkungan PT. Astra International, Tbk. – Honda, Yogyakarta, itu sendiri.

Oleh karena itu, penulisan penelitian ini akan difokuskan untuk mengkaji pengaruh dari kepuasan kompensasi terhadap komitmen karyawan dan prestasi kerjanya pada perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) terhadap prestasi kerja pada karyawan perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Untuk itu peneliti membatasi masalah tersebut sebagai berikut :

## 1. Kepuasan Kompensasi.

Kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Michael dan Harold, 1993, dalam Pantja dan Khusaini, 2003: 29).

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis (Mondy dan Noe, 1993, dalam Pantja dan Khusaini, 2003: 31) yaitu :

### a. Kompensasi finansial (*financial compensation*)

Indikator dari kepuasan kompensasi organisasi ini adalah perasaan karyawan terhadap besarnya kompensasi yang diterima dari perusahaan selama ini, beban kerja yang diberikan telah sebanding dengan kompensasi yang di dapat.

### b. Kompensasi non-finansial (*non-financial compensation*)

Indikator dari kepuasan kompensasi organisasi ini adalah kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, rekan kerja yang menyenangkan, diskusi pekerjaan, kebijakan-kebijakan perusahaan yang tepat dan adil.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Pantja dan Khusaini, 2003: 31). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) komitmen

organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Indikator dari komitmen organisasi ini adalah perasaan karyawan dalam bergabung dengan perusahaan selama ini, keuntungan dan kerugian yang diperoleh pada saat bergabung dengan perusahaan, pertimbangan dan loyalitas dengan perusahaan.

### 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003: 94). Prestasi kerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan ([www.damandiri.or.id](http://www.damandiri.or.id) diakses tanggal 01 September 2002). Indikator dari prestasi kerja ini adalah hasil penjualan yang dicapai oleh karyawan.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta.

2. Mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) terhadap prestasi kerja pada karyawan perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Pernyataan mengenai manfaat penelitian diperlukan karena merupakan apa yang diperoleh dari masalah yang dipecahkan didalam penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam memberikan kepuasan kompensasi sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja.

2. Bagi pihak lain

Dapat dipergunakan oleh para praktisi dan ahli-ahli bidang manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu manajemen tentang kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang diterapkan langsung dalam dunia usaha.

3. Bagi penulis

- a. Penulis memperoleh kesempatan untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.
- b. Melatih diri untuk melakukan penelitian, pengamatan, dan membuat perbandingan antara teori dan praktek, menganalisis dan menginterpretasikan serta menuangkan dalam karya tulis.



## 1.6 Kerangka Pemikiran

Komitmen Karyawan pada perusahaan dapat dijadikan salah satu tolak ukur untuk kelangsungan kehidupan perusahaan tersebut. Komitmen dalam organisasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi beberapa indikator, antara lain seperti perasaan karyawan dalam bergabung dengan perusahaan selama ini, keuntungan dan kerugian yang diperoleh pada saat bergabung dengan perusahaan, pertimbangan dan loyalitas terhadap perusahaan.

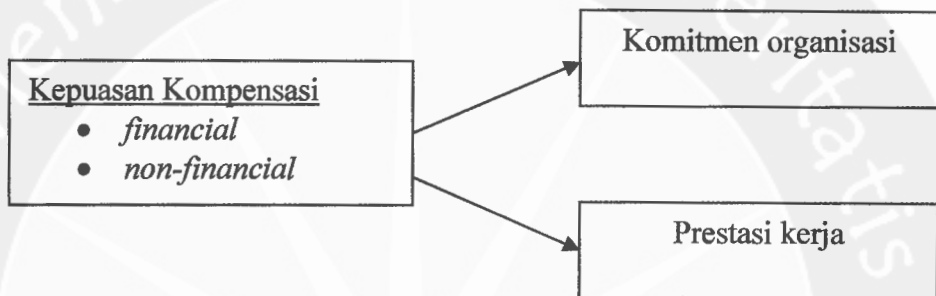
Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Peningkatan prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan atas kompensasi yang diterima dari perusahaan.

Kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan sangat menentukan komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang dirasakan tidak adil maupun kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dan secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya komitmen karyawan pada organisasi serta mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Pantja dan Khusaini, 2003 : 33).

Agar lebih mudah dalam penelitian ini, peneliti membuat bagan sebagai acuan untuk memperoleh data yang akan dianalisis sebagai berikut:

Agar lebih mudah dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka penelitian sebagai acuan untuk memperoleh data yang akan dianalisis. Kerangka penelitian ini merupakan modifikasi dari model yang diajukan oleh Pantja Djati dan M. Khusaini (2002 : 33 ).

**Gambar 1.1 Kerangka Penelitian**



### 1.7. Hipotesis Penelitian

Menurut Ninuk (2002 : 111), mengadopsi dari Schuler dan Jackson (1999), kompensasi dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan yang baik. Apabila pemberian kompensasi dirasa adil secara internal, dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas sehingga rasa komitmen yang dimiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja akan meningkat dengan sendirinya. Sesuai dengan definisi dan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis 1 (pertama), yaitu ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) dengan komitmen organisasi kerja.

Faktor kompensasi juga sangat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja. Robbins (2004), seorang ahli perilaku ke-organisasi-an, menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (*reward*) seharusnya dikaitkan dengan prestasi kerja (*performance*). Hal yang lebih penting lagi ialah karyawan harus memiliki persepsi yang jelas tentang hal tersebut. Sekalipun pemberian kompensasi telah didasarkan pada kriteria kinerja, apabila karyawan mempersepsikan rendah (merasa kurang memuaskan), hasilnya menjadikan prestasi kerjanya rendah, tetapi apabila karyawan mempersepsikan pemberian kompensasi yang diterima memuaskan maka akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan juga. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang ke-2 (kedua) adalah adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) dengan prestasi kerja karyawan

### **1.8. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta pada awal September 2006 sampai pertengahan November 2006.

## 2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan data :

### a. Data primer

Data Prime merupakan data yang langsung diperoleh dari responden yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti secara tertulis.

### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, dengan mempelajari buku-buku, bahan-bahan tertulis, dan data-data statistik yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

## 3. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini ialah semua karyawan di perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sampling* yaitu sampel dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel (Warsito, 2003: IV/11).

Adapun rumus penentuan ukuran sampel adalah sebagai berikut (Hadari, 1991: 64) :

$$n \geq pq \left( \frac{z_{1/2} \alpha}{b} \right)^2$$

**Keterangan :**

$n$  = jumlah sampel minimum

$p$  = persentase proporsi kelompok populasi pertama

$q$  = persentase proporsi kelompok populasi kedua ( $1.00 - p$ )

$z_{1/2\alpha}$  = derajat koefisien konfidensi pada 99% = 2.58 atau  
98%=1.96 (pada tabel t)

$b$  = persentase perkiraan kemungkinan kekeliruan dalam  
menetapkan ukuran sampel

Dalam perhitungan ini, proporsi kedua populasi adalah sama, yaitu masing-masing 50% atau 0,5. Dengan demikian, perkalian  $pq$  adalah  $0,5 \times 0,5 = 0,25$  dan dengan demikian akan diperoleh ukuran sampel terbesar dari suatu populasi. Sedangkan persentase perkiraan kemungkinan kekeliruan dalam penetapan ukuran sampel adalah 10% atau  $b = 0,1$ . Menurut konvensi yang disepakati para ahli, nilai tersebut berkisar antara 2% sampai dengan 10% (Hadari,1991: 64). Berdasarkan rumus tersebut, ukuran sampel dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n \geq 0.5 \times 0.5 \left( \frac{1.96}{0.1} \right)^2$$

$$n \geq 0.25 \times 384.16$$

$$n \geq 96.04 \approx 97$$

Menurut hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel minimum yang digunakan dalam penelitian adalah 96,04 dan dibulatkan menjadi 97 orang atau responden.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari karyawan pada perusahaan PT. Astra International, Tbk. - Honda, Yogyakarta, yang bekerja di bagian pemasaran dan telah bekerja minimal 6 bulan. Sampel yang diambil terdiri dari 100 (seratus) responden.

## 2 Metode Pengumpulan data

### a. Metode Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung pada pihak yang bersangkutan untuk dapat memberikan info dan data seperti jumlah karyawan, serta gambaran umum perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran

### b. Metode Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Kuesioner yang digunakan berbentuk pertanyaan tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia yaitu dengan cara memberi tanda silang pada suatu jawaban yang dianggap paling tepat. Adapun jumlah

kuesioner sebanyak 15 butir pertanyaan terdiri dari penilaian karyawan terhadap kepuasan kompensasi (*financial* dan *non-financial*) dan komitmen organisasi yang disusun sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kompensasi *financial* terdiri dari 3 pertanyaan
2. Variabel kepuasan kompensasi *non-financial* terdiri dari 6 pertanyaan
3. Variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 pertanyaan

c. Metode Pengukuran Data

Teknik pengukuran interval adalah teknik yang tepat dalam mengukur penilaian responden dalam penelitian ini, sedangkan skala yang akan digunakan dalam mengukur data interval adalah skala *likert*. Data-data diperoleh dari 15 jenis pertanyaan yang mewakili variabel-variabel dalam penelitian ini. Tiap pertanyaan akan dinilai dengan menggunakan skala *likert* dengan 5 (lima) poin penilaian 1 menunjukkan sangat tidak setuju sampai 5 menunjukkan sangat setuju. Item-item pertanyaan tersebut mempunyai unsur positif dan negatif, untuk item yang mengandung unsur negatif pada variabel kepuasan kompensasi *financial* terletak pada pertanyaan no 2, sedangkan pada item variabel kepuasan kompensasi *non-financial* yang mengandung unsur negatif terletak pada pertanyaan no 2, dan pada variabel komitmen organisasi item yang mengandung unsur negatif terletak pada pertanyaan no 1 dan 4.

**Gambar 1.2 Penerapan skala likert**

Keterangan	Bobot penilain	
	Positif	Negatif
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
N = Netral	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

\*Reserve

Sumber : Istijanto (2005 : 72)

### 1.9. Metode pengujian Instrumen

Kuisisioner yang di uji melalui validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan telah valid dan reliabil. Dalam penelitian ini, kuesioner akan diuji kepada 30 (tiga puluh) responden, baru setelah semuanya dinyatakan valid dan reliabel, akan disebarkan kepada responden yang sesungguhnya yaitu 100 (seratus) responden (karyawan).

Pengujian kuesioner ini dilakukan dengan:

#### 1. Analisis Validitas

Validitas adalah taraf sejauh mana suatu alat pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas dari



kuesioner dipakai skala Likert, dimana dalam pengujian ini digunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation*, yaitu :

$$r = \frac{N \cdot xy - (x)(y)}{(N \cdot X^2 - (x)^2) \cdot (N \cdot y^2 - (y)^2)}$$

$r$  = koefisien korelasi *product moment*

$x$  = nilai dari variabel

$y$  = nilai dari total variabel

$N$  = banyaknya item

Jika hasil pemrosesan dengan menggunakan alat bantu komputer pada tahap signifikan 5 % menunjukkan hasil lebih kecil atau sama dengan taraf signifikan tersebut, yaitu 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika lebih besar dari 0,05 maka item tersebut dinyatakan gugur. Dan apabila  $R$  hitung lebih besar dari  $R$  tabel, maka alat ini valid dan sebaliknya.

## 2. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan metode Genap Gasal, yaitu dengan memisahkan item nomor ganjil dan item nomor genap yang valid, kemudian dicari korelasinya dengan menggunakan rumus di atas, di mana :

x = item valid nomor ganjil

y = item valid nomor genap

N = jumlah sampel

Setelah itu untuk menguji reliabilitasnya digunakan rumus Spearman Brown sebagai berikut :

$$r_{bb} = \frac{2R}{1 + R}$$

$r_{bb}$  = koefisien reliabilitas

R = koefisien korelasi *product moment*

## 1.10. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat karakteristik atau profil dari responden. Dengan cara ini dapat diketahui kelompok mana yang paling banyak jumlahnya yaitu ditunjukkan oleh nilai presentase yang tertinggi, dan demikian sebaliknya (Suparmoko, 1998 : 63).

$$P = \frac{\sum Xi}{ni} \times 100\%$$

Dimana :

P = hasil persentase

$\sum Xi$  = jumlah sampel

$ni$  = jumlah total responden

## 2. Analisis Regresi Berganda

Pada analisis regresi berganda akan dicari seberapa besar pengaruh sebuah variabel pada variabel lain. Pada persamaan regresi berganda mengandung makna dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel yang terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel yang bebas (independen).

a. Rumus dari persamaan regresi berganda untuk hipotesa I adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

$$Y = Y' + e$$

Y = Variabel dependen (Komitmen Organisasi)

a = konstanta intersep

$b_1$  = Koefisien regresi kompensasi *financial*

$b_2$  = Koefisien regresi kompensasi *non-financial*

$X_1$  = Variabel independen (kompensasi *financial*)

$X_2$  = Variabel independen (kompensasi *non-financial*)

b. Rumus dari persamaan regresi berganda untuk hipotesa II adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

$$Y = Y' + e$$

Y2 = Variabel dependen (Prestasi kerja)

a = konstanta intersep

b1 = Koefisien regresi kompensasi *financial*

b2 = Koefisien regresi kompensasi *non-financial*

X1 = Variabel independen ( kompensasi *financial* )

X2 = Variabel independen ( kompensasi *non-financial* )

### 3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah koefisien dari persamaan regresi secara simultan variabel independen (kompensasi *financial* dan *non-financial*) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (komitmen organisasi dan prestasi kerja), maka dapat digunakan analisis regresi berganda linear atau uji F (Atmaja, 1997; 341).

Menghitung nilai  $F_{hitung}$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - 1 - k)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

- a.  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b.  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dalam membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dalam pengujian kemungkinan yang terjadi adalah

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

#### 4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen (kompensasi *financial* dan *non-financial*) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel Y maka digunakan analisis

regresi parsial atau uji t (Atmaja, 1997;342). Pengujian melalui uji t adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat signifikan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan kemungkinan bahwa  $t_{hitung}$  akan lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  atau sebaliknya. Dengan diketahuinya hasil perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen (X) dapat menerangkan variabel dependen (Y) dan ada pengaruh yang signifikan diantara variabel yang diuji.
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen (X) tidak dapat menerangkan variabel dependen (Y) dan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.

Untuk menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan cara mencari nilai  $t_{tabel}$ , dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel data.

Pembuktian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima apabila  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel independen (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (Y).

- b.  $H_a$  diterima apabila  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel independen (X) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

### 1.11. Sistematika Penulisan

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan alasan penulis melakukan penelitian. Pendahuluan ini mencakup uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, metodologi penelitian, metode pengujian instrumen, dan sistematika penulisan.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian ini yang digunakan dalam memecahkan permasalahan yang dirumuskan. Landasan teori ini mencakup pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, kepuasan terhadap kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah dan perkembangan PT. Astra International Tbk, sistem manajemen astra, falsafah astra, long term policy astra, produk, saluran distribusi, harga, dan struktur organisasi.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil observasi lapangan mencakup data-data dan informasi yang dibutuhkan, dibahas juga tentang analisis dari data yang didapat dengan menggunakan teknik analisis data yang ditentukan berdasarkan teori.

### BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.