

Pengaruh Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam

Aidil Putra

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Leoni Ginting

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Corresponding author : aidilputra82@yahoo.com

Abstract: Salary is the main form of payment given to employees for work done. Payments are made every month. Leadership is an effort of a leader to be able to realize individual goals or organizational goals. Work commitment is a condition of an employee who sides with the company and has a desire to maintain his membership in a particular company. The population in this study were all employees in the company, amounting to 45 people. The sample in this study amounted to 45 people. This research used questionnaire to obtain respondents' answers. Hypothesis test results partially indicate that salary variable significantly influence the work commitment of employees of PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam. Hypothesis test results partially indicate that leadership variable significantly influence the work commitment of employees of PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam. Simultaneous hypothesis test results show that salary and leadership variables significantly influence the work commitment of employees of PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.

Keywords: Salary, Leadership, Work Commitment.

Abstrak: Gaji merupakan bentuk pembayaran yang utama diberikan kepada karyawannya atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Pembayaran gaji dilakukan tiap bulan. Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak perusahaan serta mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu perusahaan tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan. Jumlah penelitian adalah 45 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaji dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.

Kata Kunci: Gaji, Kepemimpinan, Komitmen Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya memerlukan manajemen untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan kegiatan usaha. Manajemen merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian dari manajemen yang penting dalam mengatur hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaan adalah: manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya yang dilakukan untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga karena tanpa adanya karyawan, maka mustahil kegiatan operasional dapat terlaksana dengan baik. Perusahaan perlu menjaga karyawan yang ada di perusahaannya agar tidak selalu terjadi pergantian karyawan yang akan merugikan perusahaan. Karyawan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan, dan perusahaan harus memberikan balas jasa yang setimpal pula terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan pengorganisasian terhadap karyawan, mengarahkan pekerjaan karyawan dan melakukan pengawasan agar hasil pekerjaan karyawan tetap sesuai dengan rencana perusahaan.

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak perusahaan serta mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu perusahaan tertentu. Komitmen dapat berbentuk ikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan berupa: keinginan yang kuat untuk mengerahkan segala upayanya untuk memajukan perusahaan. Komitmen kerja berperan penting dalam menentukan baik tidaknya pekerjaan karyawan. Walaupun perusahaan mempunyai karyawan yang sangat kompeten dalam pekerjaannya, tetapi jika karyawan tersebut tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka hasil kerjanya juga tidak akan maksimal, misalnya: karyawan tersebut sering terlambat kerja, sering tidak datang tanpa alasan yang jelas, dan menolak memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Perusahaan harus berusaha untuk selalu menjaga komitmen kerja karyawannya, misalnya: dengan memberikan gaji yang memuaskan serta menunjuk pemimpin yang dapat mengarahkan pekerjaan karyawannya.

Gaji merupakan bentuk pembayaran yang utama diberikan kepada karyawannya atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Pembayaran gaji dilakukan tiap bulan. Dalam menentukan besarnya gaji, terdapat beberapa hal yang dipertimbangkan perusahaan, di antaranya: hasil kerja atau prestasi, lama kerja, pengalaman, pendidikan, sikap, kedisiplinan sampai pada posisi karyawan di perusahaan. Pembayaran gaji harus dilakukan secara adil sesuai dengan porsi yang harus diperoleh masing-masing karyawan agar karyawan tersebut memberikan hasil kerja terbaiknya bagi perusahaan.

Selain pemberian gaji yang memuaskan juga sangat penting bagi perusahaan untuk menunjuk pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya dan menjaga situasi kondusif di perusahaan. Pemimpin yang baik adalah: yang mampu menjadi teladan bagi karyawannya, menyelesaikan pertentangan antar karyawan dan dapat mengajak karyawannya untuk tetap fokus terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang dengan kepemimpinan atasannya akan lebih mudah untuk tetap bertahan di perusahaan, jika dibandingkan dengan

karyawan yang justru tidak cocok dengan atasannya sehingga akan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Karyawan bersikap malas dan suka menunda pekerjaan, akibatnya sering pekerjaan dilakukan secara terburu-buru dan hasilnya tidak maksimal, selain itu karyawan sering kali menolak lembur dengan berbagai alasan, dan hanya bekerja sesuai jam kerja sehingga pada saat ada hal *urgent* harus tertunda sampai hari kerja berikutnya. Masalah ini tentunya merugikan perusahaan karena akan menyebabkan terjadinya keluhan dari pelanggan.

Karyawan pada perusahaan juga mulai melakukan pekerjaan pribadinya seperti mengurus belanja *online* ataupun melakukan pekerjaan sampingan yang tidak ada hubungannya dengan perusahaan. Karyawan juga kurang peduli terhadap rekan kerjanya, artinya: karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai porsinya tetapi tidak peduli dengan kelanjutan dari hasil pekerjaannya, misalnya: bagian penjualan yang melakukan *deal* jasa angkutan dengan pelanggan, kemudian membuat laporan dan menyerahkan kepada bagian operasional, bagian penjualan ini kurang koordinasi tentang jadwal ketersediaan alat angkutan dan waktu yang diperlukan sehingga sering bagian operasional yang harus melakukan konfirmasi ulang dengan pihak pelanggan.

Karyawan juga tidak peduli dengan penghematan pemakaian sumber daya sehingga menggunakan sumber daya perusahaan seenaknya, misalnya: tidak melihat dengan seksama terlebih dahulu sebelum mencetak suatu dokumen sehingga terjadi kesalahan, dan kertas terbuang sia-sia, karyawan juga sering lupa mematikan listrik dan air sehingga merugikan perusahaan, karyawan juga tidak bersedia bekerja di luar dari deskripsi pekerjaannya yang utama, misalnya karyawan yang bekerja sebagai supir tidak melakukan perbaikan ringan kendaraan seperti mengganti ban mobil, karena merasa sudah ada bagian teknik yang mengurus hal tersebut sehingga pekerjaan mereka hanyalah melakukan pengantaran logistik.

Salah satu hal yang menyebabkan terjadinya penurunan komitmen kerja adalah masalah gaji. Karyawan merasa bahwa gaji yang ia terima tidak setimpal dengan pekerjaannya. Masalah ini disebabkan karena perusahaan memberikan gaji yang hampir sama antara karyawan yang baru bergabung dengan karyawan yang sudah terlebih dahulu bekerja di perusahaan sehingga timbul kekecewaan dalam diri karyawan. Selain itu, kenaikan gaji karyawan yang ada di perusahaan terlalu kecil sehingga tidak dapat bersaing dengan tingkat gaji di pasaran, misalnya saja karyawan kantor yang sudah bekerja selama 1 tahun memperoleh gaji Rp. 3.000.000,- sebulan, tetapi ada karyawan kantor yang baru masuk menerima gaji Rp. 2.800.000,- sebulan. Selisih yang terlalu sedikit antara karyawan lama dan baru menyebabkan karyawan kecewa dan merasa tidak dihargai perusahaan. Akibatnya

komitmen kerja menjadi rendah. Selain itu, perusahaan juga memberikan gaji yang terlalu kecil untuk karyawan yang bekerja sebagai supir dan kernet. Supir diberikan gaji Rp. 1.500.000,- per bulan, sedangkan kernet dibayar dengan upah harian sebesar Rp. 40.000,-/ hari kerja. Ada kalanya muncul ketidakpuasan dalam diri supir karena merasa bahwa dirinya juga berperan penting dalam kegiatan operasional dan memenuhi jadwal yang sudah disepakati dengan pihak pelanggan, tetapi diberikan gaji yang kecil.

Karyawan mulai berpikir untuk mencari kesempatan yang lebih baik di luar, sementara karyawan yang belum mendapatkan kesempatan akan mulai malas bekerja, menjadi pilih-pilih kerja dan tidak peduli dengan perusahaan. Selain itu perusahaan juga kurang mempertimbangkan prestasi dan lama kerja setiap karyawan dalam memberikan gaji, tetapi lebih kepada pertimbangan pribadi pimpinan perusahaan, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan.

Masalah lain yang ikut menyebabkan penurunan komitmen kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin pada perusahaan kurang mempunyai kepedulian kepada karyawannya, kurang mendengarkan masalah yang dihadapi karyawan tetapi fokus pada pengejaran terhadap prestasi pribadinya. Akibatnya karyawan merasa kurang diperhatikan dan tidak dilindungi atasan. Pemimpin juga suka marah-marah kepada karyawannya pada saat ada masalah dan tidak memberikan solusi. Pemimpin pada perusahaan juga kurang mempertimbangkan keadaan karyawan ataupun meminta pendapat karyawannya pada saat membuat suatu kebijakan.

Pemimpin lebih banyak memerintah karyawan, tetapi tidak ada upaya untuk memberikan cara kerja yang lebih efektif agar memudahkan karyawannya. Pemimpin cenderung bersikap arogan dan tidak berbaur dengan karyawannya. Karyawan menjadi kecewa dengan sikap pimpinan, merasa hanya digunakan sebagai alat mencapai kesuksesan pemimpin itu sendiri dan bukan maju bersama pemimpin. Masalah ini berakibat pada ketidaksenangan karyawan terhadap perusahaan sehingga mempunyai pengaruh terhadap penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Arifianto dan Aryanda (2015) melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains dimana nilai $X_1 = 0,648$ yang

berarti setiap ada kenaikan dari nilai komitmen satu kali, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,648 point.

Wijoyo (2016) melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sport Glove Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038.

Pengertian Gaji

Marjuni (2015:110) menyebutkan bahwa, “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik, kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.”

Kadarisman (2016:329) menyebutkan bahwa, “Gaji pegawai/ karyawan merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).”

Suparyadi (2015:272) menyebutkan bahwa, “Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.”

Nilasari (2016:6) menyebutkan bahwa, “Gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik dari sebuah perusahaan kepada seorang karyawan yang mungkin didasarkan pada kontrak kerja.”

Supomo dan Nurhayati (2018:103) menyebutkan bahwa, “Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu.”

Thamrin (2019:152) menyebutkan bahwa, “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.”

Penentuan Besaran Gaji

Supomo dan Nurhayati (2018:101) menyebutkan bahwa, Untuk menetapkan besar kecilnya gaji atau kompensasi secara adil terdapat lima langkah sebagai berikut:

1. Lakukan survei gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding. Survei ini bertujuan untuk menetapkan standar tarif gaji yang berlaku di masyarakat. Pemberian gaji yang baik, sebaiknya dilakukan dengan memberikan gaji terhadap jabatan yang spesifik dan terhadap karyawan yang spesifik pula. Cara terbaik yang dapat dilakukan untuk survei gaji terhadap perusahaan lain yaitu melalui

- telepon dan surat kabar.
2. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi ini bertujuan menetapkan nilai relatif dari suatu jabatan.
 3. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan kompensasi. Tingkatan kompensasi adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari atas jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama.
 4. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah. Kurva upah/ lini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal.
 5. Tentukan upah/ gaji. Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan untuk mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pemilik dalam menentukan tarif gaji/ kompensasi.

Indikator Gaji

Batjo dan Shaleh (2018:89-91) menyebutkan bahwa, Di mulai dari menganalisis pekerjaan, lalu mendeskripsikan pekerjaan, serta menetapkan standar pekerjaan, kemudian barulah menetapkan gaji. Walaupun proses tersebut telah dilakukan dengan seksama tetapi selalu saja penetapan gaji selalu tidak sempurna, hal ini terjadi disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi tingkat gaji di luar kendali perusahaan. Faktor tersebut merupakan tantangan departemen SDM dalam menentukan gaji. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Tenaga kerja dengan keterampilan tinggi dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, berdampak pada pengupahan yang cenderung tinggi. Sebaliknya tenaga kerja dengan keterampilan umum yang jumlah tenaganya banyak, berdampak pada pengupahan yang cenderung rendah.

2. Kemampuan perusahaan

Penggajian harus melihat kemampuan perusahaan di mana pengupahan adalah komponen biaya produksi. Jika peningkatan upah lebih tinggi dibandingkan keuntungan perusahaan, diyakini bahwa perusahaan tersebut akan bangkrut karena pengeluaran lebih besar dibandingkan pemasukan.

3. Serikat pekerja

Serikat pekerja merupakan wadah karyawan dalam berorganisasi dan memperjuangkan hak-haknya. Di seluruh negara utamanya negara maju, serikat pekerja memiliki nilai tawar yang sangat tinggi dalam perundingan penentuan gaji, apalagi jika serikat buruh merupakan penyedia tenaga kerja yang bermutu.

4. Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada upah yang diterima karyawan harus memperhatikan kontribusinya ke perusahaan. Karena produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menyebabkan peningkatan kapasitas perusahaan.

5. Pemerintah

Pemerintah merupakan penentu regulasi pengupahan, melalui undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan gubernur, peraturan walikota dan peraturan bupati, menentukan penetapan besarnya upah. Di mana penetapan ini bersifat mengikat dan memaksa, sehingga perusahaan harus mengikuti ketentuan tersebut.

6. Biaya hidup

Biaya hidup sangat mempengaruhi tingkat upah, di mana jika suatu daerah biaya hidupnya mahal maka tingkat upah akan lebih tinggi, dibandingkan dengan daerah yang biaya hidupnya rendah maka tingkat upah akan lebih rendah.

7. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan menggambarkan tingkat upah yang diterima, di mana karyawan dengan posisi jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan posisi jabatan yang lebih rendah.

Pengertian Kepemimpinan

Susanto (2017:12) menyebutkan bahwa, “Kepemimpinan adalah penyatu paduan, cita-cita dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi.”

Timotius (2016:18) menyebutkan bahwa, “Kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi pengikut/orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu, yang diarahkan berdasarkan tujuan yang sudah ditetapkan.”

Wijono (2018:4) menyebutkan bahwa, “Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.”

Indikator Kepemimpinan

Badeni (2014:138-141) menyebutkan bahwa, Faktor yang mempengaruhi

kepemimpinan:

1. Pemimpin

Pemimpin sudah tentu memiliki karakteristik tertentu yang dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki, misalnya pengalaman, pendidikan dan latihan kepemimpinan yang pernah diperoleh. *Value system* adalah keyakinan seseorang tentang nilai-nilai yang dianggap paling berharga atau baik, yang meliputi kepercayaan pada bawahan, pandangan manajer tentang sifat-sifat manusia, kesukaan seorang pimpinan (*leadership inclination*), dan tingkat penerimaan pada ketidakpastian (*feeling of security in uncertain situation*).

2. Pengikut

Pengikut juga mempunyai harapan-harapan terhadap pimpinan. Pengikut dapat saja menghendaki seorang pemimpin untuk melakukan kepemimpinan tertentu. Harapan dan kehendak ini terjadi karena dalam kehidupan mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya masing-masing pengikut memiliki tujuan pribadi atau motif-motif pribadi atau pengalaman tersendiri ketika berhadapan dengan pemimpin sebelumnya. Pengikut merupakan faktor penting sebab salah satu keberhasilan pemimpin dan mempengaruhi untuk menjadi pengikutnya adalah pemimpin harus memahami harapan, motif dan tujuan yang ada pada pengikut.

3. Atasan pemimpin

Atasan pemimpin sebagai seorang yang juga pemimpin dan juga sebagai manusia, sebagaimana dengan pemimpin dan bawahan, mempunyai motif-motif pribadi serta tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi, dan mengharapkan pemimpin dapat memerankan perilaku kepemimpinan bawahannya yang harus juga dipertimbangkan untuk menentukan kepemimpinan efektif. Seorang atasan yang mempunyai kecenderungan pada gaya orientasi tugas menghendaki bawahannya untuk menerapkan gaya orientasi tugas dan sebaliknya.

4. Rekan sekerja

Rekan sekerja adalah orang yang setingkat dengan pemimpin kepada siapa dia bekerja sama dan berinteraksi. Harapan dan rekan sekerja sangat penting ketika pemimpin harus banyak berinteraksi dan melakukan *bargaining* untuk memperoleh sumber daya.

5. Organisasi

Organisasi sebagai unit yang lebih besar yang diwakili oleh pemimpin tertinggi atau pendiri perusahaan, mempunyai harapan tertentu yang ditentukan oleh sejarah dan kebiasaan-kebiasaan organisasi, tujuan, dan sasaran yang terbentuk dalam budaya organisasi. Budaya tersebut merupakan seperangkat nilai dan asumsi-asumsi yang

dianggap baik yang berkembang dalam organisasi. Perusahaan memiliki kebiasaan, misalnya pengambilan keputusan melalui pendekatan partisipatif yang berdasarkan pengalaman dapat mengatasi berbagai persoalan organisasi, menghendaki kepemimpinan partisipatif.

6. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi tidak hanya menyangkut tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang (*intervening variable*) juga harus dipertimbangkan dalam pemilihan kepemimpinan yang efektif. Dengan tujuan jangka panjang, pegawai diharapkan mempunyai komitmen, pegawai harus berkembang kemampuannya, dan pegawai harus memiliki kepuasan kerja. Untuk itu pemimpin harus lebih partisipatif sehingga dapat memberdayakan dan meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

7. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas di sini menyangkut apakah tugas terstruktur atau tidak, apakah dalam pelaksanaan tugas memerlukan interaksi dengan orang lain atau tidak, dan jenis sistem pengendalian apa yang digunakan.

8. Waktu

Variabel situasional waktu mudah dilihat dan sangat penting diperhatikan oleh pemimpin. Hal ini berhubungan dengan pengambilan keputusan yang dapat terjadi dalam keadaan kritis atau tidak. Dalam waktu krisis, pemimpin mungkin harus sangat berorientasi pada tugas yang tidak menghendaki adanya partisipasi bawahan.

9. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah keseluruhan elemen-elemen di luar organisasi yang menghendaki organisasi supaya melakukan sesuatu, misalnya tuntutan konsumen untuk produk yang berkualitas, tuntutan masyarakat yang menghendaki organisasi harus melakukan pemeliharaan lingkungan, tuntutan pemerintah, dan tuntutan internasional yang sangat intens pada saat ini menghendaki pemimpin untuk melakukan perubahan-perubahan, memberdayakan anggota dan berorientasi jangka panjang yang menghendaki gaya kepemimpinan tertentu.

Pengertian Komitmen

Menurut Triatna (2015:120) “Komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekadar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya”.

Sudaryo, dkk. (2018:145) menyebutkan bahwa, “Dengan adanya komitmen kerja pegawai yang baik, maka pegawai diharapkan mampu bekerja efektif, bahkan melebihi apa

yang dibebankan kepadanya.”

Kusumaputri (2015:62) menyebutkan bahwa, “Komitmen kerja yang baik ditunjukkan dengan kedisiplinan yang baik, produktivitas yang baik dan rendahnya ketidakhadiran.”

Wibowo (2015:188) menyebutkan bahwa, “Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.”

Indikator Komitmen

Busro (2018:86) menyebutkan bahwa:

1. Indikator komitmen afektif meliputi:
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - b. Loyalitas terhadap organisasi
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator komitmen kontinu meliputi:
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator komitmen normatif meliputi:
 - a. Kemauan bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Horas Beringin Makmur yang beralamat di Jl.T.Fachruddin Komplek Pakam Lestari Indah LK.X, Lubuk Pakam. Waktu penelitian September 2019 sampai dengan Februari 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yaitu: dengan menyebarkan angket kepada populasi penelitian untuk mendapatkan jawaban atas sampel. Suprpto (2017:99) menyebutkan bahwa, “Kuesioner adalah daftar yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan, di mana responden bisa menjawab langsung pernyataan/pertanyaan tersebut pada lembar yang telah tersedia.”

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan, yaitu dengan mencari sumber tertulis dari buku ataupun ensiklopedi dan sumber tertulis lainnya yang mempunyai hubungan dengan variabel penelitian. Lusiana, dkk. (2015:16) menyebutkan bahwa, “Studi kepustakaan merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mencari landasan teoritis dari permasalahan penelitian.”

Untuk mendukung penelitian, peneliti juga menggunakan sumber dokumentasi berupa data karyawan, struktur organisasi, visi misi, uraian pekerjaan yang diperoleh dari perusahaan. Bungin (2017:155) menyebutkan bahwa, “Dokumenter terbagi menjadi dua, yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen dapat berupa bahan-bahan informasi yang dikeluarkan suatu lembaga, seperti majalah, buletin, berita-berita media massa, pengumuman atau pemberitahuan.”

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Sujarweni (2015:21) menyebutkan bahwa, “Data kuantitatif adalah data berupa angka dalam arti sebenarnya, jadi berbagai operasi matematika dapat dilakukan pada data kuantitatif.”

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu: dari hasil jawaban responden atas kuesioner. Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah: data dari studi kepustakaan dan studi dokumentasi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Hermawan (2019:52) menyebutkan bahwa, “Variabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Morissan (2017:73) menyebutkan bahwa, “Variabel dependen merupakan variabel yang diteliti yang memiliki nilai yang diduga berasal dari pengaruh variabel independen yang ditentukan sendiri oleh peneliti secara sistematis. Variabel independen adalah penyebab dan variabel dependen adalah akibat.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-5,295	3,390
	Gaji	,703	,155
	Kepemimpinan	,478	,119

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -5.295 + 0.703 X_1 + 0.478 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 5.295 dan bernilai negatif, artinya apabila gaji dan kepemimpinan bernilai 0, maka tidak ada komitmen kerja karyawan.
2. Koefisien variabel gaji 0.703 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaji sebesar 1 satuan, maka komitmen kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.703 satuan.
3. Koefisien variabel kepemimpinan 0.478 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka komitmen kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.478 satuan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial yaitu:

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Parsial

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-1,562	,126
	Gaji	4,529	,000
	Kepemimpinan	4,027	,000

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Hasil uji hipotesis parsial yaitu sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel gaji adalah: 4.529 dan signifikansi 0.000. Karena nilai t_{hitung} 4.529 > t_{tabel} 2.02619 dan signifikansi 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_1 , dengan demikian secara parsial variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.
2. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah: 4.027 dan signifikansi 0.000. Karena nilai t_{hitung} 4.027 > t_{tabel} 2.02619 dan signifikansi 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_2 , dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan yaitu:

Tabel 4.3
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	42,966	,000 ^b
Residual		

Total		
-------	--	--

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah 42.966 dan signifikansi 0.000. Karena nilai F_{hitung} 42.966 > t_{tabel} 3.25 dan signifikansi 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_3 , dengan demikian secara simultan variabel gaji dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.
3. Secara simultan variabel gaji dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Horas Beringin Makmur, Lubuk Pakam.

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi lainnya selain gaji yang dapat menarik minat karyawan, misalnya dengan memberikan uang kerajinan bagi karyawan yang jarang absen, insentif bagi yang mampu mencapai target kerja pada batasan waktu yang ditetapkan dan jenis kompensasi lainnya. Pemberian insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target kerja sebaiknya tidak dilakukan hanya saat karyawan mencapai target kerja, tetapi setiap target kerja juga harus diberikan batasan standar kerja, artinya hasil kerja harus memenuhi kriteria kualitas tertentu agar dapat dianggap sebagai pemenuhan target kerja. Hal ini dilakukan agar karyawan tidak hanya mengejar penyelesaian pekerjaan tetapi juga kualitas hasil kerja.
2. Pemimpin pada perusahaan sebaiknya lebih dapat mengayomi anggotanya, memberikan pemahaman atas pekerjaan yang lebih detil, serta turut serta membantu penyelesaian masalah perusahaan sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Apabila pemimpin hanya memberikan perintah dan membiarkan karyawan bekerja sendiri, maka karyawan akan merasa bahwa mereka hanya mengerjakan rutinitas dan akhirnya dapat menimbulkan kebosanan. Untuk itulah maka apabila pemimpin selalu

memperhatikan karyawan bahkan ikut serta dalam menyelesaikan pekerjaan maka kepedulian pemimpin tersebut akan membuat karyawan menjadi semakin semangat untuk bekerja.

3. Perusahaan sebaiknya selalu membuat upaya-upaya yang dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat lebih berupaya demi kepentingan perusahaan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan program promosi jabatan bagi karyawan berprestasi secara adil dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk dapat memberikan pendapatnya dalam suatu masalah yang terjadi di perusahaan. Perusahaan juga perlu mengajak semua karyawan untuk memberikan sosialisasi atas peraturan yang baru dibuat, agar karyawan terlebih dahulu tahu sehingga perusahaan tidak menerapkan peraturan yang tidak diketahui oleh karyawan. Selain itu, perusahaan harus selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika, Ninit. 2016. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, dan Hagi Arfilindo. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifianto, Dion dan Aryanda. 2015. Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. *Manajerial Vol.9 Nomor 1 Mei-Oktober 2015*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung:Alfabeta.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Charis, Awal Ibnu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi pada Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Poliplas Makmur Sentosa Ungaran). *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Fitrianti. 2016. *Sukses Profesi Guru dengan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital*. Jakarta: Grasindo.
- Hamdi, Asep Saipul. dan E.Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Hantono. 2018. *Konsep Analisa Laporan Keuangan Dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hermawan, Asep., dan Husna Leila Yusran. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Jakarta: Hidayatul Quran Kuningan.
- Hutahayan, Benny. 2019. *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Robert., dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Andi.
- Lusiana, Novita. Rika Andriyani, dan Miratu Megasari. 2015. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Sah Media.
- Morissan. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nilasari, Senja. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV.Jejak.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, Erwan Agus., dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Santoso, 2016. *Statistika Hospitalitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2014. *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2015. *Entrepreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2017. *Tren Kepemimpinan Kewirausahaan dan Manajemen Inovatif di Era Bisnis Modern*. Yogyakarta: Andi.

- Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suprpto, Haddy. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutopo, Yeri dan Achmad Slamet. 2017. *Statistika Inferensial*. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. 2018. *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahdrajat, Tantut. 2015. *Panduan Menulis Tugas Akhir Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Kencana.
- Thamrin. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Timotius, K.H. 2016. *Kepemimpinan dan Kepengikutan Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi.
- Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Agus, N. Purnomolastu dan A. J. Tjahjoanggoro. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijoyo, Putranto Tri. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.